



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Habilidades Blandas Y Desempeño Laboral En Los Docentes De Una
Institución Educativa De Durán, 2019**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Morocho Romero, Jheny Nelly (ORCID: 0000-0001-7545-0784)

ASESOR:

Dr. Hidalgo Oclides, Tamariz Nunjar (ORCID: 0000-0002-4512-6120)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PIURA – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Este trabajo, se lo dedico a Dios por su infinita misericordia, a mi esposo e hijos, por estar siempre a mi lado y apoyándome en todo, espero que este triunfo que también es el de ellos, sepa llenar los días de mi ausencia, a mis padres por sus sabios consejos, que me permitieron llegar hasta la meta.

La autora

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Dr. Edwin García Ramírez Jefe de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo por permitirme formar parte de esta prestigiosa casa de estudios, a mis docentes por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de esta carrera y de manera muy especial, al Dr. Tamariz Nunjar, Hidalgardo Oclides, asesor de mis tesis quien me ha guiado con su paciencia y rectitud como docente para llevar a feliz término este grado de Maestra.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2 Variables y operacionalización	17
3.3 Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	19
3.5. Procedimiento	20
3.6 Métodos de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
III. RESULTADOS	21
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES	43
V. RECOMENDACIONES	44
REFERENCIAS	46
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Población de docentes	18
Tabla 2	Muestra de docentes	18
Tabla 3	Relación entre habilidades blandas y desempeño laboral	21
Tabla 4	Relación de la dimensión capacidad de liderazgo y desempeño laboral	22
Tabla 5	Relación de la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral	23
Tabla 6	Relación de la dimensión actitud positiva y desempeño laboral	24
Tabla 7	Relación de la dimensión capacidades pedagógicas y las habilidades blandas	25
Tabla 8	Relación de la dimensión responsabilidades y las habilidades blandas	26
Tabla 9	Relación de la dimensión necesidades secundarias y de reconocimiento y las habilidades blandas	27
Tabla 10	Relación de la dimensión cualidades para solucionar problemas y las habilidades blandas	28
Tabla 11	Comprobación de Hipótesis general	29
Tabla 12	Comprobación de Hipótesis específica 1	30
Tabla 13	Comprobación de Hipótesis específica 2	31
Tabla 14	Comprobación de Hipótesis específica 3	32
Tabla 15	Comprobación de Hipótesis específica 4	33
Tabla 16	Comprobación de Hipótesis específica a 5	34
Tabla 17	Comprobación de Hipótesis específica 6	35
Tabla 18	Comprobación de Hipótesis específica 7	36

RESUMEN

La investigación denominada Habilidades blandas y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Durán, 2019. La población fue de 25 docentes, y para la muestra fueron los mismos 25 sujetos. Es una investigación cuantitativa, básica, correlacional y transversal. El diseño es no experimental, correlacional asociativo. Se empleó la técnica de la encuesta el instrumento aplicado fue el cuestionario (31 ítems primera variable, 35 segundo a variable) con respuestas escala ordinal, su nivel de confiabilidad es de (primer instrumento 0,939 y el segundo de 0,850) y su validez de contenido se evidenció a través del juicio de aprobación de tres jurados. Los resultados descriptivos de la Tabla 3 mencionan que los docentes que tienen un nivel alto en la variable habilidades blandas el 0.92% se relaciona con un nivel alto del desempeño docente, así mismo los resultados inferenciales de la Tabla 11 corroboran que, sí existe relación estadísticamente significativa para aceptar la hipótesis de investigación y rechazar la hipótesis nula. El estudio concluye que las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes siendo el valor de significancia 0.000 ($p < 0.01$); rho 0.876 (correlación alta positiva) (Tabla 11).

Palabras clave: inteligencia emocional, rendimiento laboral.

ABSTRACT

Research called Soft Skills and Work Performance in Teachers at an Educational Institution in Duran, 2019. The population was 25 teachers, and for the sample were the same 25 subjects. It is a quantitative, basic, correlational and transversal research. The design is no experimental, correlational associative. The survey technique was used the instrument applied was the questionnaire (31 items first variable, 35 second variable) with ordinal scale responses, its reliability level is (first instrument 0.939 and the second of 0.850) and its validity of content was evidenced through the approval of three juries. The descriptive results of Table 3 mention that teachers who have a high level in the variable soft skills 0.92% is related to a high level of teaching performance, Likewise, the inferential results in Table 11 corroborate that there is a statistically significant relationship to accept the research hypothesis and reject the null hypothesis. The study concludes that soft skills are significantly related to the work performance of teachers being the significance value 0.000 ($p < 0.01$); rho 0.876 (high positive correlation) (Table 11).

Keywords: emotional intelligence, work performance, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

El hombre es un ser altamente social, interactúa en diversos contextos, desde su infancia hasta su vejez, lo realiza en diversos ambientes, familia, amigos y trabajo. Durante cada etapa, el individuo aprende a interactuar con sus semejantes, de tal manera que debe aprender de los otros, una serie de conductas como: expresar sus ideas, pensamientos, vestirse, alimentarse, relacionarse con otros, a modular sus actos, entre otros; uno de los agentes socializadores que también hace posible adquirir una serie de habilidades en la vida del individuo, es la escuela, la cual brinda los conocimientos teóricos básicos para poder solucionar problemas que aparecen en la vida, adquirir conocimiento de las materias, etc.; posteriormente en la educación superior adquiere habilidades más complejas se convierte en un proceso formativo formal, que se basa en el conocimiento académico curricular (habilidades duras), hasta aquí se espera que el profesional egresado más allá de las habilidades duras, debe haber desarrollado sus habilidades blandas que es la práctica integrada de conocimientos y valores adquiridos, rasgos de personalidad y de aptitudes (Guerra, 2019).

A comienzos de la década del noventa sobresalen las habilidades duras, las cuales eran calculado por instrumentos psicológicos capaces de cuantificar el Coeficiente Intelectual, dicha evaluación estaba de la mano con las potencialidades que el sujeto de forma individual podía realizar, lo que más importaba en aquella época era el conocimiento que podía tener el trabajador, aquellos encargados de contratar los servicios de cada persona se basaba en el contratar al mejor talento es decir al individuo con más coeficiente intelectual. Tuvieron que pasar muchos años para demostrarse científicamente que el coeficiente intelectual no tiene relación directa con el éxito laboral, esto llevó a los expertos a buscar alternativas que no sólo esté ligado al conocimiento teórico sino otro tipo de inteligencia que permita al colaborador tener éxito en sus labores y sobre todo en el contacto con otras personas (Chigó y Olguín, 2006)

Muchos teóricos opinan que las competencias personales o también denominadas habilidades blandas son componentes esenciales para poder sobresalir en cualquier organización sea cual sea el rubro a que se dedique, es tan

importante que los colaboradores sepan que, no es necesario dominar sólo conocimientos técnicos también se debe tener conocimiento de cómo enfrentarse ante diversas situaciones, el cómo resolver problemas de forma asertiva, saber comunicarse ante los directivos, los clientes, compañeros de trabajo, más allá de lo teórico influye la práctica de sus funciones, es por ello que si se quiere avanzar se deben fortalecer las competencias personales y obtener las habilidades esenciales en su desenvolvimiento personal y laboral.

Algunas vienen en forma natural, las han heredado de sus familiares, esto quiere decir que las habilidades blandas (Soft Skills) abarca una sumatoria de habilidades necesaria para lograr que las relaciones sean óptimas, productivas, positivas y proactivas; con la intención de que las relaciones personales y profesionales sean eficientes y efectivas (Portal Web, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2019). Implica la escucha activa, el diálogo, autoliderazgo, liderazgo, organización, trabajo en equipo, con el objetivo de analizar, juzgar, retroalimentar, negociar y solucionar conflictos, con los que están alrededor; son tan importantes en cada organización porque máxima el talento humano, considerando que es a través de dicho talento en la que puede engranar las actividades laborales y alcanzar los mejores resultados y conseguir un buen clima laboral.

El portal web Universia (2019) menciona que en el ámbito académico en las habilidades blandas cada día los directivos, docentes y administrativos, valoran la formación del estudiante, especialmente en que este pueda desarrollar habilidades esenciales para la vida y no sólo sea un elemento inerte, que sólo se encargan de absorber conocimiento empírico. Claramente esto indica que hoy la perspectiva es educar en emociones más allá del conocimiento teórico, en las escuelas desde primaria hasta secundaria se habla de fomentar y formar al estudiante desde la inteligencia emocional lo que en la adultez se transforma en habilidades blandas, desde la etapa escolar, sin duda las habilidades del estudiante tendrán un gran valor e importancia, conseguirá manifestar una adecuada estima personal, aprenderá a ser perseverante, a expresar de forma adecuada su afecto y sobre todo a ser más responsable, lo que en definitiva permite un desenvolvimiento

óptimo en todas las esferas de la vida, convirtiéndose en un adulto dotado en teoría y también de la práctica humana.

El docente es un adulto que requiere haber desarrollado sus habilidades blandas, lo que fácilmente le va a permitir sobresalir en su desempeño docente pues va en busca de logro, emplea estrategias didácticas, medios y materiales educativos, sin importar la naturaleza de la actividad, prevaleciendo su ética profesional y su pasión por su trabajo, alcanzar el éxito se vuelve realidad (Marrero y Mohamed 2018). Es un profesional que disfruta haciendo su labor, cada actividad que realiza por más sencilla que sea se vuelve especial, excitante, llena de retos.

Bajo este argumento Piña (2010) agrega que, cuando se trabaja con entusiasmo, alegría y sobre todo con pasión, es difícil que el aburrimiento esté presente, las actividades se hacen por motivación propia; es por ello que educar es una labor ardua los que se dedican a ellos deben reformularse sobre si las funciones que están realizando son las correctas, si el docente, está contribuyendo a desarrollar y formar al estudiante en habilidades blandas, desde su personalidad y como un ser íntegro avala no sólo aprendizajes significativos sino una enseñanza de calidad y un buen desempeño laboral (Ortega, Febles y Estrada, 2016).

Es por ello que la formación académica debe estar alineada con las actuales tendencias y los enfoques, es así que se considera que el individuo debe adquirir tantas habilidades duras, pero también las blandas, debe ser proactivo, aprender a trabajar bajo presión, ser responsable con su sociedad y personal y sobre todo no ser muy individualizado, debe aprender a trabajar en equipo. Sin duda alguna cada concepto y fundamento de todas las instituciones educativas aún se encuentran vigentes tras el tiempo, es muy cierto que se debe indagar, innovar en la enseñanza, a través de estrategias, herramientas didácticas dando acceso al avance en los aprendizajes y está demostrado que una educación basado en inteligencia emocional trae grandes beneficios (Zepeda, Cardoso y Rey, 2018).

Es muy notorio que a la fecha cada docentes a nivel nacional e internacional saben que para lograr una educación de calidad, empieza desde su rol, desde sus competencias que son evaluadas todos los días en el salón de clases, el correcto desempeño laboral del mismo permitirá obtener aprendizajes significativos

duraderos alcanzando así sus objetivos o metas académicas sin embargo, son ellos los modelos sociales para el estudiante en formar en habilidades blandas, es por ello que el primer paso, es saber si cuentan con ellos y en qué medida guarda relación con su desempeño laboral y el actuar diario al realizar las funciones y responsabilidades que requiere su compromiso como docente.

En los docentes de una Escuela de educación básica de Durán, se ha observado que, muchas veces no saben comunicar sus ideas, frente a un problema no saben qué solución dar solicitando con frecuencia el apoyo e intervención de otros colaboradores (situaciones que relativamente ellos pueden solucionar sin la intervención de otros), así mismo se evidencia poca tolerancia a la frustración, no saben cómo manejar su enojo expresando y evidenciando con facilidad su incomodidad; en cuanto al cumplimiento de sus funciones se evidencia, poca proactividad necesitan que la promotora o las autoridades de la institución reiteren o les llamen la atención sobre la entrega de los documentos o actividades que deben ejecutar, presentan escasa motivación para cumplir sus labores denotando muchas veces que las cumplen por obligación o evitar una llamada de atención. Estas situaciones resultan ser preocupante (accionar de los docentes) ya que trae consecuencias negativas en el aula, en los estudiantes, en los padres de familia y en general en toda la organización educativa, interfiriendo con productividad, las buenas relaciones interpersonales con todos los actores educativos.

El problema que se formula es: ¿Cuál es la relación entre Habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Ecuador?

El presente trabajo se justifica, comenzando por el valor teórico dado que permitió describir los constructos a investigar con lineamientos científicos, elaborados a partir de teorías o modelos teóricos acerca de las habilidades blandas y el desempeño docente a fin de cotejarlos con la realidad en que suceden los hechos. Dicho esto, va a validar o comprobar una vez más, si los postulados o principios presentados son los que corresponden con las características particulares de la población objetivo y determinar si ambas variables están relacionadas o asociadas de forma científica (estadísticamente). Desde su implicancia práctica, las autoridades de la institución educativa, no sólo contaron

con un diagnóstico de la población estudiada en cuanto a las variables de estudio, sino que los resultados y conclusiones permitieron adoptar estrategias que contribuyan a solucionar la problemática existente y de esta forma revertir aquellas dificultades que aún permanecen latentes en la comunidad educativa. Va dirigida a los docentes de una escuela de educación básica evaluó el impacto que puede generar las habilidades blandas sobre sus habilidades duras, lo cual resulta ser muy beneficioso para todos los actores educativos (docentes, alumnos, administrativos, padres de familia) tomen conciencia del rol que le corresponde asumir como copartícipe del proceso educativo, cerrando las brechas que se encuentren a lo largo del proceso de investigación. En cuanto a su utilidad metodológica esta investigación, es relevante porque se adaptó dos instrumentos validados y confiables permitiendo extraer resultados que luego de ser analizados van a permitir arribar a conclusiones y recomendaciones en beneficio de la comunidad escolar de la una escuela de Durán, 2019. Así mismo se hace mención que este aporte metodológico puede ayudar a futuros investigadores que se orienten a estas variables de estudio y en esta población.

Objetivo general: Determinar la relación entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa.

Objetivos específicos: 1) Establecer la relación entre la dimensión capacidad de liderazgo y desempeño laboral. 2) Establecer la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral. 3) Establecer la relación entre la dimensión actitud positiva y desempeño laboral. 4) Establecer la relación entre la dimensión capacidades pedagógicas y las habilidades blandas. 5) Establecer la relación entre la dimensión responsabilidades y las habilidades blandas. 6) Establecer la relación entre la dimensión necesidades secundarias y de reconocimiento y las habilidades blandas. 7) Establecer la relación entre la dimensión cualidades para solucionar problemas y las habilidades blandas.

Hipótesis general: H_i : Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa.

II. MARCO TEÓRICO

Para los fines de esta investigación se hace un recojo de información de los trabajos previos al presente, a nivel internacional en Perú, Flores (2018), y su trabajo denominado, Habilidades sociales y desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016, busca determinar la relación entre las habilidades sociales y el desempeño laboral de las promotoras educativas, El tipo de estudio fue descriptivo correlacional, de diseño experimental. La técnica utilizada fue la encuesta y para recoger la información se utilizó como instrumento el cuestionario (Lista de chequeo y cuestionario para medir el desempeño laboral). La muestra estuvo conformada por 95 las promotoras educativas. La investigación concluyó que existen evidencias suficientes para afirmar que las habilidades sociales guardan relación directa con el desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho 2016; obteniendo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.788, lo cual evidencia una alta correlación entre las variables estudiada.

Esta investigación deja en evidencia la importancia que tienen las habilidades sociales que el trabajador tiene en su centro de laborales, con el rendimiento laboral que demuestra, por ende, resulta importante que toda organización más allá de preocuparse por el conocimiento teórico es necesario que sus trabajadores sepan relacionarse de forma óptima con otros, el cual repercutirá en el logro de sus metas y sobre todo al progreso de la organización.

En Perú, Araujo (2017), en su tesis, Habilidades sociales y desempeño docente en los institutos de educación superior tecnológico de la selva central, dicha investigación tuvo como propósito, calcular el coeficiente de correlación entre las habilidades sociales y el desempeño docente. El tipo de investigación fue aplicada por su finalidad, por su carácter fue correlacional, por su naturaleza resultó cuantitativo, descriptivo-correlacional. La muestra estuvo conformada por 60 docentes. Las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la encuesta y como instrumento el cuestionario, sobre: habilidades sociales y desempeño docente. Se llegó a la siguiente conclusión: existe un coeficiente de correlación alta entre las habilidades sociales y el desempeño docente en los Institutos de Educación

Superior Tecnológico Público de la Selva, 2016, puesto que r_s calculada es 0,811 y a su vez siendo mayor que r_s teórica ($0,811 > 0,26$), con un nivel de significancia de 0,05.

Esta investigación refuerza la idea que en toda organización el talento humano que es el componente activo de la organización aprenda, fortalezca y por parte de los directivos fomentar las habilidades sociales o también denominada habilidades blandas, siendo pieza clave para el éxito de la organización.

Barrientos (2016) en su tesis, Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula, tuvo como objetivo conocer si existe relación entre las competencias socioemocionales de los maestros de segundo ciclo de Educación Infantil con su habilidad para manejar el clima social y emocional de su aula. La investigación es de carácter cuantitativo de tipo descriptivo-correlacional, de corte transversal, la muestra está compuesta por 68 aulas con sus 68 maestros tutores y 1.493 alumnos. Para la recolección de datos de las habilidades socioemocionales se aplica el EQ-i Barón (Inventario de inteligencia emocional), Classroom Assessment Scoring System (CLASS Pre-K), Early Childhood Environmental Rating Scale (ECERS). Los resultados indican que, no siempre existe relación directa, entre las habilidades sociales y emocionales. A su vez existe correlación negativa entre docentes que son o no instruidos en cursos de inteligencia emocional y su capacidad de apoyar emocionalmente a sus estudiantes, de manejar de forma positiva sus conductas, ni de promover habilidades lingüísticas y de desarrollo cognitivo en sus escolares.

Esta investigación se concentra en el aspecto emocional y las habilidades sociales específicas del docente y la vinculación que tienen con la gestión de un clima favorable en el salón de clases, de tal manera que el investigador asevera que no siempre el componente emocional y social guarda relación con la gestión, depende de otros factores que pueden ser motivo de otro estudio.

Coanqui (2014), en su tesis, Habilidades sociales y su relación con el desempeño laboral del docente en las instituciones educativas adventistas de Lima metropolitana, 2014, cuyo objetivo fue determinar la relación de las habilidades sociales con el desempeño laboral del docente, siendo un tipo de investigación no

experimental, descriptivo, correlacional y transeccional o transversal. La muestra fueron un total de 176 profesores. Para el recojo de información se utilizó, la técnica de la encuesta, se elaboró el instrumento, denominado “ Habilidades sociales y desempeño laboral del docente en Lima Metropolitana En conclusión 1) habilidades de interacción, signo = $0.159 > \alpha = 0.05$; 2) habilidades para la aceptación, signo = $0.577 > \alpha = 0.05$; 3) habilidades para la resolución de problemas, signo = $0.007 < \alpha = 0.05$; 4) habilidades para la expresión de sentimientos, signo = $0.493 > \alpha = 0.05$; 5) habilidades de conversación, signo = $0.001 < \alpha = 0.05$; 6) habilidades para la comunión laboral, signo = $0.001 < \alpha = 0.05$, explican el desempeño académico, el desempeño curricular, el desempeño investigativo y el desempeño extensionista de los docentes.

En esta indagación científica se reafirma la concepción, sobre que las habilidades sociales están íntimamente relacionadas de forma estadística con el desempeño laboral en los docentes, considerando que un profesional que sabe comunicar sus ideas, sabe expresar sus emociones, entre otras destrezas, realiza sus actividades de forma eficaz y eficiente ya que, al saber interactuar con otros, sabe cuándo hay que comunicar algo y solicitar el apoyo necesario para cumplir con sus objetivos.

En Colombia, los investigadores Duque, Vallejo y Rodríguez (2013), en su tesis Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico, dicho trabajo busca la relación entre dichas variables. La investigación es de tipo mixto, cualitativo-cuantitativo, de diseño no experimental, descriptivo-correlacional. La muestra estudiada fueron 20 docentes de una institución educativa de Argentina. Para el recojo de información se utilizaron, diversas técnicas (observación, entrevista) así como técnicas (cuestionario), en dicha investigación los autores concluyen que, el docente como mediador y formador, debe reflexionar sobre su práctica pedagógica para mejorarla y fortalecerla y así permitir la construcción de procesos de aprendizaje, dado que el ejercicio profesional desde la enseñanza está orientado a construir saberes en los diversos espacios, donde convergen símbolos y significado en torno a la educación. Confirmando que existe relación entre la práctica pedagógica del docente con el desempeño académico.

Esta investigación profundiza sobre las variables relacionadas con el desempeño laboral tal es el caso de las prácticas pedagógicas, es notorio que un docente tiene una correcta práctica de sus conocimientos disciplinares (teóricos y prácticos), va a tener buenos resultados lo que a su vez se ve reflejado en la evaluación de desempeño que puedan hacer los directivos.

En cuanto a la base teórica es necesario recalcar lo que dice Muñoz y Madrid (2017), no es nuevo que se considere a las personas que laboran en todo tipo de organizaciones como la base y sustento de las mismas. En los servidores de todas las administraciones se deben concentrar las ideas, metodologías y herramientas impulsadas por la innovación (conceptos y habilidades), tener la competencia para desempeñarlas y el compromiso y buena actitud para brindar un buen servicio.

Daniels (2011) explica que, es muy difícil llegar a observar o verificar las habilidades blandas, o también llamada por otros autores como habilidades interpersonales, habilidades sociales, requiere de un compartir diario con la persona, tal es así que sus habilidades blandas se evidencian más en ámbitos de mayor interacción, por ello asignar una medida cuantificable tiende a ser más tedioso, porque se trata de medir cualidades por lo tanto son variables nominales.

La teoría que sustentó el estudio de la variable habilidades blandas fue la teoría de las competencias blandas de Daniel Goleman (1999), él fue uno de los pioneros en abordar las Habilidades de competencias blandas dicho referente hace mención que:

Existe un total de once habilidades (Pillaca, 2017): comunicación asertiva, capacidad de asumir riesgos, toma de decisión, autosuperación-perseverancia, autoconfianza, planificación y organización, compromiso, iniciativa, innovación y creatividad. tales destrezas guardan relación con las competencias emocionales de cada individuo.

Según Goleman (1999) citado por Pillaca (2017) refiere que cada persona posee una inteligencia emocional, la cual establece la capacidad o potencialidad que le permite adquirir destrezas prácticas y necesarias que incluye:

1) Competencias personales: a) Autoconciencia, Autoevaluación emocional, Autoconfianza: b) Autorregulación: Autocontrol, Confiabilidad, Adaptabilidad, Innovación c) Motivación: Orientación al logro, Compromiso. Iniciativa. Optimismo.

2) Empatía: comprensión de los otros, permitir su sano desarrollo, basado en la capacidad de entender. Orientación al servicio, Fomentar las oportunidades.

3) Habilidades Sociales: cuando la persona es capaz de influenciar a otros, también incluye la capacidad para comunicarse, gestionar el conflicto, ser líder, el tener lazos positivos, ser colaborador y cooperador, y aprender a trabajar con otros como un equipo.

Silva (2016) menciona que las habilidades blandas importantes en las organizaciones son: Habilidades interpersonales, Trabajo en equipo, Habilidades para negociar, Habilidades de comunicación (asertividad), Gestión del tiempo, mantener una actitud positiva (manejo del stress) (pp. 20-21).

En cualquier caso, tal como menciona Mujica (2016) los dos tipos de habilidades necesarias para el individuo, (habilidades duras y habilidades blandas) pueden ser desarrolladas por él o ella, sin embargo la primera es mucho más fácil de adquirir sólo se necesita más práctica por ejemplo: con tan solo leer el manual de funcionamiento de una máquina o dispositivo para desarrollarlas en un cierto ámbito aprende a dominarla, mientras que la otras habilidades(habilidades blandas)va a requerir de la voluntad del sujeto para poner más atención en la forma en que se relaciona con los demás (Mujica, 2016).

Buxarais (1995) citado por Mahecha, Gómez, Murcia y Montoya (2018), las habilidades blandas son aquellas destrezas que permiten ejercer la práctica de valores contribuyendo al individuo a que pueda desarrollarse de forma adecuada en muchas esferas de acción ya sea el trabajo bajo presión, siendo flexible y contar con la posibilidad de adecuarse a los distintos escenarios, debe tener destrezas para poder aceptar y aprender de la crítica, tener confianza en sí mismo, comunicarse de forma efectiva, resolver problemas, tener un pensamiento crítico y analíticos, capacidad para el uso del tiempo, además saber trabajar con otros

(trabajo en equipo), ser proactivo con iniciativa, la persona sabe cómo conciliar su vida social, familiar, laboral y vida personal.

Ortega (2017) infiere que las habilidades blandas son una sumatoria de competencias individuales que hace posible poder desempeñarse de forma óptima en las relaciones laborales y personales, en todos los profesionales sea cual sea su función, especialistas concuerdan que en una organización los colaboradores que se posee una buena capacidad para comunicarse ante los demás, saber negociar y poseer destrezas que le ayuden a interactuar con otros en la instrucción donde trabaja, es ahí donde los directivos deben intervenir e impedir que estos se vayan de la organización.

Sobre la importancia de las competencias blandas, según Alles (2007) citado por Tito (2016), actualmente existe la demanda de cualidades personales como la empatía, adaptabilidad, comunicación. El trabajo, se prepara de menos tareas repetitivas e individuales. Este nuevo panorama, aguarda que cada trabajador pueda ser autónomo y capaz de ejercer sus funciones con y a través de otros, desde directivos hasta el conserje (Brungardt, 2011).

Chiang y San Martín (2015) aseveran que existen criterios que estiman el desempeño, tales como las capacidades, necesidades, cualidades habilidades, para dar solución a los problemas, las cuales son particularidades de cada persona que está vinculado con el trabajo y la función del mismo produciendo conductas que incluso pueden interferir con los logros que se esperan.

En la segunda variable, según Werther, Davis y Guzmán (2014) aseguran que lo relevante en las organizaciones es el capital humano de tal manera que es bueno evaluar en cada colaborador su desempeño laboral, lo cual permite visualizar qué habilidades posee así mismo cuáles son sus puntos débiles (dificultades), y en qué forma están contribuyendo a la institución, dichos aspectos deben definir la permanencia en el puesto, e incluso su ascenso o buscar oportunidades de mejora profesional.

Conceptos del desempeño laboral:

Zerilli (1973), el desempeño laboral viene a hacer la calificación sistemática del valor que un colaborador muestra por sus rasgos personales en relación a la institución la que pertenece, dicha evaluación puede ser realizada por un superior cada cierto período de tiempo (Medina, 2018)

Sikula (1989), define al desempeño como la atribución de un valor, que se le asigna a cada colaborador en base a su actuación frente a las actividades que se le han asignados, dicha evaluación tiene el objetivo de poder hacer más fácil la toma de decisiones y poder alcanzar buenos resultados (Chiang, Gómez y Salazar, 2015).

Werther y Davis (1992), dichos autores refieren que la evaluación del desempeño es un evento dinámico y necesario mediante el cual las organizaciones esencialmente los encargados de evaluar pueden valorar el rendimiento global de cada colaborador (Quintero, N. y Quintero, N, 2018).

El desempeño de los colaboradores, desde hace muchos años hasta la actualidad es considerado como la piedra angular, es decir, la base que permite alcanzar la efectividad y éxito de cualquier organización; tanto así que a la fecha directivos o encargados del potencial humano tienen interés no solo no sólo en medirlo sino también intervenir en ello y poder optimizarlo, abarcando componentes como: la supervisión y monitoreo, la cantidad de labores, la calidad, las responsabilidades, los conocimientos, las asistencias todo en relación al trabajo (Pedraza, Amaya y Conde, 2010 y Ramírez, 2015).

Una de las teorías que sustenta el estudio de la variable desempeño laboral es la teoría del comportamiento organizacional de Chiavenato (2000) quien fue un prestigio investigador y autor desde el ámbito organizacional agrega que:

Evaluar el desempeño laboral, es la apreciación sistemática del actuar diario que cumple cada colaborador, en base a las actividades, logros y resultados que necesita tener en su potencial desarrollo, que permite lograr o estimar el valor, la excelcitud y las cualidades del individuo y la forma como contribuye a la organización (Bobadilla, 2017).

Chiavenato (2000) sostiene que el desempeño laboral de cada colaborados está vinculado a dos factores: a) Factores actitudinales del individuo, que son destrezas propias y necesarias para un correcto actuar en sus funciones: la responsabilidad, presentación personal, interés, creatividad, la iniciativa, discreción, la disciplina, la actitud cooperativa, habilidad de seguridad. b) Factores operativos: son aspectos externos del individuo pero que albergan componentes internos tales como: exactitud, trabajo en equipo, liderazgo, conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, (Bobadilla, 2017).

Evaluar el desempeño laboral implica un proceso activo que involucra al colaborador y su directivo y encarna una técnica de dirección necesaria en las actividades administrativas existente; la evaluación es de gran relevancia ya permite identificar los factores que impiden la superación y gerencia, de unificación de los individuos a la organización, del ajuste del sujeto a cargo, de posibles desacuerdos o falta de preparación. Todo ello determina los méritos, acciones e incluso programas que se deba realizar para la eliminación o neutralización de dichas situaciones (Chiavenato, 2000 citado por Bobadilla, 2017).

Chiavenato (2000) recalca que un elemento esencial en la medición del rendimiento laboral, es la motivación que el sujeto tiene frente al cumplimiento de sus actividades, menciona que existen teóricos que explican muy bien este componente psicológico desde la mirada organizacional tales como jerarquía de necesidades o también denominada la pirámide de Maslow, sobre la importancia que tienen las 5 necesidades y la satisfacción de las mismas, en cada necesidad es necesario cubrirla para recién pasar a la siguiente.

Otras teorías que sustenta el estudio de la variable desempeño laboral es la teoría de las expectativas de Víctor Vroom y los dos factores de Herzberg, son dos teorías que resaltan la importancia que tiene la motivación que debe poseer el colaborador en el trabajo son los tres importantes modelos teóricos de motivación. Así mismo dicho autor señala que el sueldo puede compensar directa o indirectamente cualquier necesidad de la persona influyen en la vida fisiológica y psíquica del hombre (Bobadilla, 2017).

Desde estas teorías evaluar el desempeño es relevante para la organización y los que tienen a cargo la misma ya que al dar una estimación y ponderación del desenvolvimiento de cada empleado permite poder identificar los puntos fuertes y débiles, esto revela que tan bien podrán cumplir las funciones que se les ha encomendado y sobre todo si son los individuos idóneos para cumplirlas y obtener buenos resultados, además la evaluación asegura que cada miembro pueda ser más eficiente y eficaz, ya que se preocupa por los resultados que pueda obtener, lo que sin duda es una gran estrategia porque mejora y optimiza el recurso y potencial humano (Guevara, 2016).

Factores que tienen relación con el desempeño Laboral: según Werther (2008) citado por López y Romero (2015) en la actualidad cada organización debe abarcar aspectos que estén muy vinculados al desempeño laboral de sus colaboradores tales como:

La satisfacción de cada colaborador frente a su puesto de trabajo, es decir el agrado o desagrado que puede tener frente al cumplimiento de sus funciones, su estima personal, el cómo se siente y cómo es percibido y valorado por los demás, el trabajo que realiza en equipo considerando que un equipo hace referencia a un número de personas que en conjunto logran un desempeño óptimo, cabe mencionar que un grupo no es un equipo de trabajo, porque estos son grupos formales de personas que, a nivel laboral, cuyas particularidades le han otorgado una gran relevancia en desarrollo del trabajo, esto es de fundamental en cada organización, se ha demostrado que el trabajo en equipo es más flexible y responde de forma oportuna a los cambios, esto debido a complementariedad de los sujetos y la capacidad que todos aprenden para afrontar múltiples situaciones.

Otro aspecto relevante son las capacitaciones que se les brinda al colaborador, dicha actividad es un proceso de formación implementado por los encargados del potencial humano con el propósito que el personal desempeñe su rol de forma eficiente, diversos estudios avalan que los programas de capacitación producen efectos óptimos en la mayoría de casos (Werther, 2008, citado por López y Romero, 2015).

Bajo esta línea Salinas (2001) refiere que toda evaluación que se realiza en la organización y esencialmente basada en el desempeño, es tan relevante que en ella se fomente la competencia, porque a través de la misma se logra optimizar los recursos y los propósitos que persigue la organización de forma pertinente (Guevara, 2016).

Werther, et, al. (2014) citado por López y Romero (2015) sugiere que evaluar el desempeño laboral trae grandes beneficios en una organización y esto abarca en tres actores tales como:

Los colaboradores se sienten satisfechos con su puesto de trabajo, la evaluación del desempeño hace posible alcanzar los objetivos individuales, ayuda a tomar buenas decisiones a buscar solución a situaciones problemáticas de forma eficaz, mejora la comunicación y promueve el liderazgo. En la organización, la evaluación de desempeño hace posible, que los colaboradores estén a la expectativa de mejora personal y profesional, hace posible tener un mayor conocimiento del área en que se trabaja, la tensión se reduce y ayuda a mejorar situaciones problemáticas que pueden suscitarse en el área laboral.

En cuanto a las relaciones de interacción humana, el buen desempeño y la evaluación del mismo, ayuda a mejorar las comunicaciones entre colaboradores, fomenta la actitud positiva entre los miembros, optimiza la calidad del hábitat en la organización y cada experiencia se vuelve un aprendizaje incesante.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según la finalidad: Es básica (pura) ya que estudia un tema de forma específica no sale de dicho tema, su objetivo es ampliar el conocimiento, ya sea para sugerir nuevos planteamientos o refutar los referentes existentes (Sanca, 2011).

Según su carácter: Es correlacional, pretende determinar las relaciones o asociaciones en dos o más variables de estudio (Yuri y Urbano, 2014).

Según su naturaleza es investigación cuantitativa porque fue tan importante hacer un proceso de análisis y segmentación de los componentes o atributos de una situación dada, para posteriormente hacer una síntesis, lo que se conoce de forma objetiva fue necesario porque el estudio y los datos fueron sometidos a diversos procesos de medición en base a sistemas universales de medida (Yuri y Urbano, 2014).

Según su alcance temporal pertenece a una investigación transversal, se va a realizar una medida, en un solo momento. (Hernández, Fernández, y Baptista. 2014).

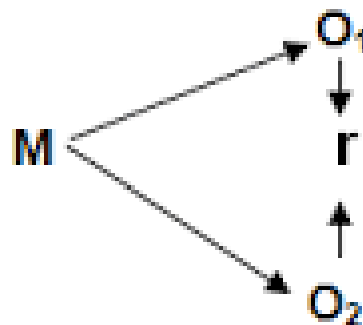
Diseño de investigación

No experimental, que no manipula las variables de forma directa, se limita a describir y analizar de forma natural los hechos (Sánchez, Reyes y Mejía, 2018).

Pertenece a un diseño correlacional asociativo, es necesario señalar que aquellos estudios que poseen un diseño Correlacional, consisten en la medición de variables y estar al tanto de la relación o grado de asociación que puede haber entre las mismas (Hernández, et al., 2014).

Dicho esquema representa lo siguiente:

M: docentes
O₁: habilidades blandas
O₂: desempeño laboral
r: relación



3.2. Variables y operacionalización de variables

Variable 1: Habilidades blandas

Morocho (2017) son capacidades que tienen los individuos para hacer frente a diversas situaciones de la cotidianidad, ya sea en su vida personal como en su vida laboral incluye aspectos como la capacidad de liderar relacionarse con otros y la actitud positiva frente a las adversidades. (p. 18)

Dimensiones

- Capacidad de liderazgo
- Relaciones interpersonales
- Actitud positiva

Variable 2: Desempeño laboral del docente

Según Bobadilla (2017) es el grado que consigue un colaborador en el desarrollo de sus funciones, es la consecuencia que logró alcanzar desarrollar durante su jornada laboral y las metas alcanzadas, en el sector educación es el actuar del docente para alcanzar los objetos (educación de calidad) basado en sus capacidades pedagógicas, responsabilidades, necesidades (secundarias y de reconocimiento), las cualidades que tiene para solucionar problemas. (pp. 28).

Dimensiones

- Capacidades pedagógicas
- Responsabilidades
- Necesidades Secundarias y reconocimiento.
- Cualidades para solucionar problemas

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Tamayo (1997) explica que la población es un conjunto de personas u objetos pertenecientes a la misma clase, delimitada por el estudio. Tomando en cuenta estas definiciones se delimita que la población para este estudio fueron los docentes de la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, ubicado en la ciudadela Ana María de Olmedo mz. 41 solares 11 y 13, Durán en Ecuador que en total suman 25 colaboradores.

Tabla 1: Distribución de la población

Género		Total	
Masculino	%	Femenino	%
1	4%	24	96%
Total		25	100

Fuente: Planilla docente 2019.

Muestra

Calderón y Piñero (2003) refieren que de la muestra en sólo una parte representativa del total de sujetos a evaluar. Para los fines de esta investigación se hará uso de la muestra censal, acerca de ello Ramírez (1997) define a la muestra censal como aquella que permite seleccionar a todas las unidades de investigación, así mismo Hayes (1999) refiere que en el ámbito de la investigación prevalecen tres métodos de muestreo: censal, con base en el criterio personal y estadístico.

Tabla 2: Distribución de la muestra

Género		Total	
Masculino	%	Femenino	%
1	4%	24	96%
Total		25	100

Fuente: Planilla docente 2019.

Según lo evidenciado en la tabla 2, la muestra para esta investigación estuvo compuesta por el total de la población (25 docentes), cabe señalar que este tipo de muestra se emplea cuando se necesita conocer todas las opiniones de la población o también se trata de una población pequeña a la que se puede acceder mucho más rápido.

Muestreo

Morena (2014) afirma que, en efecto, el éxito de la investigación o sondeo varia, en gran magnitud, de la forma como haya sido escogido o determinada la muestra. En este estudio no fue necesario aplicar ningún tipo de muestreo dado que la misma cantidad de sujetos de la población, son los que han sido seleccionados para la muestra.

Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Varones y mujeres que asistieron el día de la evaluación
- Docentes que voluntariamente aceptaron ser encuestados

Criterios de exclusión

- No participaron personal administrativo ni estudiantes
- No firmar el consentimiento informado
- Que el participante no completara todos los ítems de cualquier cuestionario

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Espinoza (s.f.), menciona que una técnica de recojo de información es el mecanismo que utiliza el investigador para recolectar y registrar la información. Para ello fue necesario utilizar la técnica de la encuesta que se basa en recoger opiniones frente al tema de estudio (Ozten y Manterola, 2017).

Se utilizó el cuestionario al respecto, la Unidad de investigación científica de Universidad Nacional Autónoma de Honduras (2013) mencionan que este instrumento, está destinado a conseguir respuestas sobre la variable de la investigación y que el encuestado completa. A continuación, el detalle de dichos instrumentos: La V1: Cuestionario sobre habilidades Blandas, dividido en 4 dimensiones con 31 ítems tipo Likert. La V2 Cuestionario sobre desempeño laboral dividido en 4 dimensiones con 35 ítems tipo Likert.

Validez y confiabilidad

La validez implica una de las características principales que debe poseer un instrumento para ello es necesario que expertos puedan validar dicho instrumento si esta mide con efectividad lo que supone que está midiendo; la confiabilidad hace referencia a las cualidades de estabilidad, consistencia, exactitud, tanto de los

instrumentos como de los datos y las técnicas de investigación (Sánchez, Reyes, y Mejía, 2018).

Ambos instrumentos presentan validez de contenido, para tal efecto, tres expertos evaluaron la coherencia, congruencia y precisión teórica de los dos cuestionarios con la investigación.

El análisis de fiabilidad (prueba piloto) indicó que el primer instrumento posee un alfa de Cronbach de 0,939 y el segundo un alfa de Cronbach de 0,850, estos resultados demostraron que ambos cuestionarios poseen muy buena confiabilidad.

3.5. Procedimiento

Como primer paso fue validar los instrumentos a través del método de juicio de expertos (validez de contenido), fueron tres especialistas, al obtener el visto bueno de todos ellos, se procedió a realizar una prueba piloto en otra escuela con al menos 15 sujetos con las mismas características a la población. Luego se sometió a una prueba de confiabilidad. Antes de aplicar se solicitó permiso a las autoridades de la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, se hizo entrega del consentimiento informado y se explicó brevemente el objetivo de la investigación, motivo de la evaluación. Después de obtener los resultados se diseñó una sábana de datos según el sujeto y las respuestas por ítems, para luego ser procesados con ayuda de un especialista en la estadística aplicada.

3.6. Método de análisis de datos

Los resultados obtenidos fueron descritos de modo narrativo y a su vez se presentaron en tablas unidimensionales y bidimensionales (Yuni y Urbano, 2014). Para la comprobación de las hipótesis se aplicó la fórmula de acuerdo al estadístico que más convenga basado. Todo el análisis se lo realizó con el software estadístico SPSS versión 25, y como un medio auxiliar para la organización de datos fue necesario recurrir a Excel 2019.

3.7. Aspectos éticos

Al llevar a cabo esta investigación, se respetó a los participantes (docentes) en el estudio, enfatizando su voluntad para participar del estudio, se explicó los objetivos del estudio, se verificó no tener ningún impacto negativo por parte de terceros o circunstancias, se hizo entrega del consentimiento informado. Así mismo cabe señalar que, la redacción del informe ha sido elaborado en base a los lineamientos de Normas APA sexta versión.

IV. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivos

Objetivo general:

Determinar la relación entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa.

Tabla 3. Relación de habilidades blandas y desempeño laboral

			Desempeño Laboral		Total
			Medio	Alto	
Habilidades	Medio	N	1	1	2
Blandas		% del total	4,0%	4,0%	8,0%
	Alto	N	0	23	23
		% del total	0,0%	92,0%	92,0%
Total		N	1	24	25
		% del total	4,0%	96,0%	100,0 %

Fuente: cuestionarios aplicado

Interpretación: la tabla 3 determina la relación de habilidades blandas y el desempeño laboral en una escuela de Educación Básica Luis Cordero Crespo, 2019. Se evidencia que los encuestados que se ubican en un nivel alto de habilidades blandas el 92% se asocia con un nivel alto de desempeño laboral, así mismo para los que manifiestan que las habilidades blandas se encuentran en un nivel medio el 4 % considera que el desempeño laboral es alto lo que se interpreta es que sí existe relación en ambas variables.

Objetivo específico 1:

Establecer la relación entre la dimensión capacidad de liderazgo y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa.

Tabla 4. Relación capacidades de liderazgo desempeño laboral

			Desempeño Laboral		Total
			Medio	Alto	
Capacidades de Liderazgo	Alto	N	1	24	25
			4,0%	96,0%	100,0
		% del total			%
Total		N	1	24	25
			4,0%	96,0%	100,0
		% del total			%

Fuente: cuestionarios aplicado

Interpretación: en la tabla 4 determina la relación de la dimensión capacidad de liderazgo y el desempeño laboral en una escuela de Educación Básica Luis Cordero Crespo, 2019. Se evidencia que los encuestados que poseen una alta de capacidad de liderazgo el 96% se asocia con un nivel alto de desempeño laboral, lo que se interpreta es que sí existe relación en ambas variables.

Objetivo específico 2:

Establecer la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa.

Tabla 5. Relación de las relaciones interpersonales y Desempeño laboral

			Desempeño Laboral		Total
			Medio	Alto	
Relaciones	Medio	N	1	2	3
Interpersonal		% del total	4,0%	8,0%	12,0%
es	Alto	N	0	22	22
		% del total	0,0%	88,0%	88,0%
Total		N	1	24	25
		% del total	4,0%	96,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicado

Interpretación: la tabla 5 determina la relación de la dimensión relaciones interpersonales y el desempeño laboral en una escuela de Educación Básica Luis Cordero Crespo, 2019. Se evidencia que los encuestados que tienen altas relaciones interpersonales el 88% se asocia con un nivel alto de desempeño laboral, así mismo para los que opinan que las relaciones interpersonales se encuentran en un nivel medio el 8% considera que el desempeño laboral es alto lo que se interpreta es que sí existe relación en ambas variables.

Objetivo específico 3:

Establecer la relación entre la dimensión actitud positiva y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa.

Tabla 6. Relación de actitud positiva y Desempeño laboral

			Desempeño Laboral		Total
			Medio	Alto	
Actitud positiva	Medio	N	1	2	3
		% del total	4,0%	8,0%	12,0%
	Alto	N	0	22	22
		% del total	0,0%	88,0%	88,0%
Total		N	1	24	25
			4,0%	96,0%	100,0
		% del total			%

Fuente: cuestionarios aplicado

Interpretación: la tabla 6 determina la relación de la dimensión actitud positiva y el desempeño laboral en una escuela de Educación Básica Luis Cordero Crespo, 2019. Se evidencia que los encuestados que tienen una alta actitud positiva el 88% se asocia con un nivel alto de desempeño laboral, así mismo para los que manifiestan que la actitud positiva se encuentra en un nivel medio el 8% considera que el desempeño laboral es alto lo que se interpreta es que sí existe relación en ambas variables.

Objetivo específico 4:

Establecer la relación entre la dimensión capacidades pedagógicas y las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.

Tabla 7. Relación de las capacidades pedagógicas y las habilidades blandas

			Habilidades Blandas		Total
			Medio	Alto	
Capacidades	Medio	N	1	1	2
Pedagógicas		% del total	4,0%	4,0%	8,0%
	Alto	N	1	22	23
		% del total	4,0%	88,0%	92,0%
Total		N	2	23	25
		% del total	8,0%	92,0%	100,0
					%

Fuente: cuestionarios aplicado a docentes

Interpretación: la tabla 7 determina la relación de la dimensión capacidades pedagógicas y las habilidades blandas en una escuela de Educación Básica Luis Cordero Crespo, 2019. Se evidencia que los encuestados que tienen un nivel alto en capacidades pedagógicas el 88% se asocia con un nivel alto de habilidades blandas, así mismo para los que opinan que las capacidades pedagógicas se encuentran en un nivel medio el 4% considera que las habilidades blandas se encuentran en un nivel alto lo que se interpreta es que sí existe relación en ambas variables.

Objetivo específico 5:

Establecer la relación entre la dimensión responsabilidades y las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.

Tabla 8. Relación de las responsabilidades y las habilidades blandas.

			Habilidades Blandas		Total
			Medio	Alto	
Responsabilidades	Medio	N	1	1	2
		% del total	4,0%	4,0%	8,0%
	Alto	N	1	22	23
		% del total	4,0%	88,0%	92,0%
Total	N		2	23	25
	% del total		8,0%	92,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicado

Interpretación: la tabla 8 determina la relación de la dimensión responsabilidades y las habilidades blandas en una escuela de Educación Básica Luis Cordero Crespo, 2019. Se evidencia que los encuestados que se ubican en un nivel alto en responsabilidades el 88% se asocia con un nivel alto de habilidades blandas, así mismo para los que ostentan que las responsabilidades se encuentran en un nivel medio el 4% manifiesta que las habilidades blandas se encuentran en un nivel alto lo que se interpreta es que sí existe relación en ambas variables.

Objetivo específico 6:

Establecer la relación entre la dimensión Necesidades secundarias y de reconocimiento y las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.

Tabla 9. Relación de las Necesidades secundarias y de reconocimiento y las habilidades blandas.

			Habilidades Blandas		Total
			Medio	Alto	
Necesidades secundarias y de reconocimiento	Medio	N	2	14	16
		% del total	8,0%	56,0%	64,0%
	Alto	N	0	9	9
		% del total	0,0%	36,0%	36,0%
Total	N		2	23	25
	% del total		8,0%	92,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicado a docentes

Interpretación: la tabla 9 determina la relación de la dimensión Necesidades secundarias y de reconocimiento y las habilidades blandas en una escuela de Educación Básica Luis Cordero Crespo, 2019. Se evidencia que los encuestados que se ubican en un nivel medio en Necesidades secundarias y de reconocimiento el 56% se asocia con un nivel alto de habilidades blandas, así mismo para los que consideran que las Necesidades secundarias y de reconocimiento se encuentran en un nivel alto el 36% opina que las habilidades blandas se encuentran en un nivel alto lo que se interpreta es que sí existe relación en ambas variables.

Objetivo específico 7

Establecer la relación entre la dimensión Cualidades para solucionar problemas y las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.

Tabla 10. Relación de las Cualidades para solucionar problemas y las habilidades blandas.

			Habilidades Blandas		Total
			Medio	Alto	
Cualidades para solucionar problemas	Medio	N	1	0	1
		% del total	4,0%	0,0%	4,0%
	Alto	N	1	23	24
		% del total	4,0%	92,0%	96,0%
	Total	N	2	23	25
		% del total	8,0%	92,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicado

Interpretación: la tabla 10 determina la relación de la dimensión Cualidades para solucionar problemas y las habilidades blandas en una escuela de Educación Básica Luis Cordero Crespo, 2019. Se evidencia que los encuestados que se poseen altas Cualidades para solucionar problemas el 92% se asocia con un nivel alto de habilidades blandas, así mismo para los que opinan que las Cualidades para solucionar problemas se encuentran en un nivel medio el 4% manifiesta que las habilidades blandas se encuentran en un nivel medio lo que se interpreta es que sí existe relación en ambas variables.

3.2. Análisis inferencial

Comprobación de hipótesis

Hipótesis general:

H_i: Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa.

H_o: Las habilidades blandas no se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa.

Tabla 11.

		Desempeño laboral
Habilidades Blandas	Coeficiente de correlación de Spearman (Rho)	,876**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25

**La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 11 se observa que el Sig. es de 0,000 el cual es ($p < 0.01$) establecido en la investigación el valor de correlación es de 0,876, estos hallazgos muestran que sí existe una relación positiva alta entre ambas variables de estudio, lo que lleva al investigador poder admitir la hipótesis general de esta investigación y rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 1

H_{i1}: La dimensión capacidad de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa.

Tabla 12.

		Desempeño Laboral
Capacidades de Liderazgo	Coeficiente de correlación de Spearman (Rho)	,835**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 12 se observa que el Sig. es de 0,000 el cual es ($p < 0.01$) establecido en la investigación el valor de correlación es de 0,835 estos hallazgos muestran que sí existe una relación positiva alta entre la variable de estudio y la dimensión, lo que lleva al investigador poder admitir la hipótesis que se planteó esta investigación y rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H_{i2}: La dimensión relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa.

Tabla 13.

		Desempeño Laboral
Relaciones Interpersonales	Coeficiente de correlación de Spearman (Rho)	,607**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 13 se observa que el Sig. es de 0,001 el cual es ($p < 0.01$) establecido en la investigación el valor de correlación es de 0,607 estos hallazgos muestran que sí existe una relación positiva moderada entre la variable de estudio y la dimensión, lo que lleva al investigador poder admitir la hipótesis específica que se planteó esta investigación y rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H₃: La dimensión actitud positiva se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa.

Tabla 14.

		Desempeño Laboral
Actitud positiva	Coeficiente de correlación de Spearman (Rho)	,761**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 14 se observa que el Sig. es de 0,000 el cual es ($p < 0.01$) establecido en la investigación el valor de correlación es de 0,761 estos hallazgos muestran que sí existe una relación positiva alta entre la variable de estudio y la dimensión, lo que lleva al investigador poder admitir la hipótesis específica que se planteó esta investigación y rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

H₄: La dimensión capacidades pedagógicas se relaciona significativamente con las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.

Tabla 15.

		Habilidades Blandas
Capacidades Pedagógicas	Coeficiente de correlación de Spearman (Rho)	,792**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 15 se observa que el Sig. es de 0,000 el cual es ($p < 0.01$) establecido en la investigación el valor de correlación es de 0,792 estos hallazgos muestran que sí existe una relación positiva alta entre la variable de estudio y la dimensión, lo que lleva al investigador poder admitir la hipótesis específica que se planteó esta investigación y rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 5

H₅: La dimensión responsabilidades se relaciona significativamente con las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.

Tabla 16.

		Habilidades Blandas
Responsabilidades	Coeficiente de correlación de Spearman (Rho)	,802**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 16 se observa que el Sig. es de 0,000 el cual es ($p < 0.01$) establecido en la investigación el valor de correlación es de 0,802 estos hallazgos muestran que sí existe una relación positiva alta entre la variable de estudio y la dimensión, lo que lleva al investigador poder admitir la hipótesis específica que se planteó esta investigación y rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 6

H₆: La dimensión necesidades secundarias y reconocimiento se relaciona significativamente con las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.

Tabla 17.

		Habilidades Blandas
Necesidades secundarias y de reconocimiento	Coeficiente de correlación de Spearman (Rho)	,417*
	Sig. (bilateral)	,023
	N	25

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 17 se observa que el Sig. es de 0,023 el cual es ($p < 0.05$) establecido en la investigación el valor de correlación es de 0,417 estos hallazgos muestran que sí existe una relación positiva moderada entre la variable de estudio y la dimensión, lo que lleva al investigador poder admitir la hipótesis específica que se planteó esta investigación y rechazar la hipótesis nula.

Hipótesis específica 7

H_{i7}: La dimensión cualidades para solucionar problemas se relaciona significativamente con las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.

Tabla 18.

		Habilidades Blandas
Cualidades para solucionar problemas	Coeficiente de correlación de Spearman (Rho)	,719**
	Sig. (bilateral)	,000
	N	25

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

En la tabla 18 se observa que el Sig. es de 0,000 el cual es ($p < 0.01$) establecido en la investigación el valor de correlación es de 0,719 estos hallazgos muestra que sí existe una relación positiva alta entre la variable de estudio y la dimensión, lo que lleva al investigador poder admitir la hipótesis específica que se planteó esta investigación y rechazar la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

En relación al objetivo específico 1: Establecer la relación entre la dimensión capacidad de liderazgo y desempeño laboral de los docentes de una escuela de educación básica, los referentes teóricos mencionan que una de las dimensiones de las Habilidades blandas es el Liderazgo el cual permite inspirar y guiar a otros (Goleman, 1999 citado por Pillaca, 2017) sobre esto Brungardt (2011) señala que en el trabajo que realizan los empleados de hoy, se compone de muchas menos tareas repetitivas e individuales, lo que se espera es que los colaboradores sean más autónomos y capaces de trabajar con y a través de otros. En la tabla 12, los resultados inferenciales indican que si existe correlación significativa dado el p (0,000) alcanzado, lo que permite inferir que las variables y sus dimensiones son dependientes. Los hallazgos evidenciados concuerdan con la concepción de Chiang y San Martín (2015) agregan que hay muchos criterios que pueden evaluarse para valorar el desempeño. Se infiere que, cada capacidad, necesidad y cualidad del sujeto son particularidades de él que va a interactuar con las propias funciones que exige su trabajo y la institución en dónde labora, produciendo actitudes o comportamiento que involucran los resultados. Se puede predecir según los fundamentos de Goleman que la capacidad de liderazgo influye en otros aspectos relacionados con el ámbito organizacional; el resultado satisfactorio de la investigación, verifica los principios de Pedraza, et al (2010) el desempeño laboral es considerado como la base para poder alcanzar en toda organización la eficacia y efectividad y esencialmente el éxito de la misma.

En relación al objetivo específico 2: Establecer la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa. diversos autores sostienen que una de las dimensiones de las Habilidades blandas son las relaciones interpersonales es decir la capacidad de construir lazos de poder generar relaciones de confianza con otras personas o grupos (Goleman, 1999 citado por Pillaca, 2017). En la tabla 13, los resultados inferenciales indican que si existe correlación significativa dado el p (0,001) alcanzado, lo que permite inferir que las variables y sus dimensiones son dependiente. En cuanto a los resultados descriptivos de la dimensión relaciones interpersonales (tabla 5), coinciden con el planteamiento de Silva (2016) menciona

que una de habilidades blandas importantes en las organizaciones son las Habilidades interpersonales, Daniel (2011) recalca que, son necesarias para la vida cotidiana las cuales deberían ser reforzadas y fomentadas a través de la práctica diaria, la formación misma y sobre todo el entrenamiento de las mismas; lo que se puede entender es que, los docentes y las docentes poseen una buena capacidad para tolerar las diferencias de los otros miembros tienden a relacionarse de forma adecuada, esta buena relación trae está vinculado con los buenos resultados y el cumplimiento de las actividades en su jornada laboral.

En relación al objetivo específico 3: Establecer la relación entre la dimensión actitud positiva y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa los referentes teóricos mencionan que, hace referencia a la destreza del colaborador para tener una predisposición dinámica, eficiente y eficaz frente a las diversas situaciones que pueden suscitarse en el trabajo (Morocho, 2017). En la tabla 14, los resultados inferenciales (comprobación de hipótesis) indican que si existe correlación significativa dado el p (0,000) alcanzado, lo que permite inferir que las variables y dicha dimensión son dependiente. En cuanto a los resultados descriptivos de la dimensión actitud positiva (tabla 6), coinciden con el planteamiento de Silva (2016) menciona que una de las habilidades blandas importantes en las organizaciones es la capacidad para mantener una actitud positiva, es decir el estado emocional, el adecuado manejo del stress, lo que se puede entender es que los docentes evaluados su actitud positiva ante la dificultades se relaciona con el desempeño que tienen en su trabajo tal como señala Ortega (2017) las habilidades blandas son un conjunto de destrezas (incluyendo la dimensión actitud positiva) que hacen posible un correcto desempeño en función al ámbito laboral y personal, manteniendo un estado emocional favorable ante las adversidades lo que consecuentemente es beneficioso para el rendimiento del mismo en las funciones que el docente realiza en la escuela.

En relación al objetivo específico 4: Establecer la relación entre la dimensión capacidades pedagógicas y las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa, la revisión teórica reporta que desempeño laboral está determinado por dos sin embargo los factores operativos incluyen: el conocimiento del trabajo, calidad y cantidad (Chiavenato, 2000) desde el plano educativo y

específicamente en los docentes hace referencia a las capacidades pedagógicas, las cuales permiten un desempeño efectivo en el ámbito laboral y no solamente los conocimientos adquiridos sino los pedagógicos (Bobadilla, 2017). En la tabla 15, los resultados inferenciales (comprobación de hipótesis) indican que si existe correlación significativa dado el p (0,000) alcanzado, lo que permite inferir que las variables y sus dimensiones son dependiente, estos resultados son un tanto similares a los de Duque, Vallejo y Rodríguez (2013) quien refiere existe relación entre la práctica pedagógica del docente con el desempeño académico. Los resultados descriptivos de la dimensión capacidades pedagógicas (tabla 7), coinciden con el planteamiento de Chiavenato citado por Bobadilla (2017) lo que significa es que las capacidades pedagógicas de los docentes implican aspectos teóricos y también estrategias de enseñanza, lo que en definitiva guarda relación con sus habilidades blandas que posee en su vida laboral para hacer frente a diversas situaciones que no necesariamente son cómodas para el sujeto.

En relación al objetivo específico 5: Establecer la relación entre la dimensión responsabilidades y las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa, algunos autores reportan que esta dimensión denominada responsabilidades es la medida en que la supervisión que reciben es de tipo general y no estrecha es decir el sentimiento de ser su propio jefe sin necesidad de ser monitoreados por directivos (Bobadilla, 2017). En la tabla 15, los resultados inferenciales (comprobación de hipótesis) indican que si existe correlación significativa dado el p (0,000) alcanzado, lo que permite inferir que las variables y sus dimensiones son dependiente. En cuanto a los resultados descriptivos de la dimensión responsabilidades (tabla 8), coinciden con el planteamiento de Pedraza, Amaya y Conde (2010) el desempeño laboral es el eje principal para lograr la efectividad y éxito de toda organización incluye la responsabilidad que deben cumplir los empleados. Chiavenato (2000) citado por Bobadilla (2017) señala que en el factor actitudinal que determina el desempeño laboral uno de sus componentes es la responsabilidad, lo que se puede entender es que los docentes evaluados en el cumplimiento de las actividades correspondientes a su rol se vinculan estrechamente con su capacidad para enfrentar situaciones diarias utilizando sus habilidades blandas.

En cuanto al objetivo 6: Establecer la relación entre la dimensión necesidades secundarias y de reconocimiento y las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa la información teórica revisada señala que, la dimensión necesidades secundarias y de reconocimiento forman parte de la pirámide de Maslow (jerarquía de necesidades), la teoría de las expectativas de Víctor Vroom y la teoría de los dos factores de Herzberg, ambas con importantes para la motivación del trabajador Chiavenato (1999) citado por Bobadilla (2017). En la tabla 16, los resultados inferenciales (comprobación de hipótesis con ayuda del estadístico) indican que si existe correlación significativa dado el p (0,000) alcanzado, lo que permite inferir que las variables y sus dimensiones son dependiente. En cuanto a los resultados descriptivos de la dimensión necesidades secundarias y de reconocimiento (tabla 9), coinciden con el planteamiento de Chiang y San Martín (2015) refieren que hay muchos criterios a tomar en cuenta durante la evaluación uno de ellos es evaluar las necesidades, las cuales tanto directivos como administrativos tomaran y cuanta qué necesidades son las más necesarias a tomar en cuenta. Dichas necesidades incluyen el salario que puede dar satisfacción directamente o de forma indirecta sobre las necesidades del colaborador que más necesita, así mismo la necesidad de reconocido en su trabajo fortaleciendo la autoestima (Werther, 2008) citado por López y Romero (2015). Lo que se puede entender es que la seguridad del empleo y sobre todo la afiliación en el ámbito laboral está íntimamente vinculada con las habilidades blandas que los docentes evaluados muestran en la institución educativa.

En el objetivo específico 7: Establecer la relación entre la dimensión cualidades para solucionar problemas y las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa el aporte teórico sustenta que, la dimensión cualidades para solucionar problemas consiste en que los trabajadores expresan sus ideas basados en sus destrezas necesarias para solucionar dificultades (Bobadilla, 2017). En la tabla 17, los resultados inferenciales indican que no existe correlación significativa dado el p (0,023) alcanzado, lo que permite inferir que las variables y sus dimensiones son dependiente. En cuanto a los resultados descriptivos de la dimensión cualidades para solucionar problemas (tabla 10) así mismo lo resultados inferenciales, coinciden con el planteamiento de Alles (2007) citado por Tito (2016) sobre la relevancia Importancia de las competencias blandas actualmente las

organizaciones sin importar el rubro a que se dediquen dan por sentado que se cuenta con suficiente preparación técnica e intelectual del recurso humano, pero más necesario cualidades personales como la empatía, adaptabilidad, comunicación que permitan al sujeto enfrentar problemas que se puede suscitar en sus actividades laborales, Chiang y San Martín (2015) refiere que evaluar el desempeño abarca una serie de factores uno de ellos son las cualidades de cada colaborador las cuales tienden a producir comportamientos, afectando las metas de la organización, lo que se puede entender es que los docentes y las docentes al utilizar aspectos propiamente individuales para dar solución a cualquier inconveniente que pueda aparecer en la institución educativa está íntimamente vinculado no sólo con sus habilidades técnicas o teóricas sino habilidades netamente humanas como son las relaciones interpersonales, la actitud positiva (estado emocional) y sobre toso su capacidad de liderazgo.

Finalmente, en el objetivo general: Determinar la relación entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa a revisión teórica reporta que la variable habilidades bandas están acorde a las competencias emocionales relacionadas con la inteligencia emocional de cada persona Goleman (1999) citado por Pillaca (2017), así mismo Chiavenato (2000) citado por Badilla (2017) refiere que el desempeño laboral, es la apreciación que se puede hacer sobre el valor, la excelencia y las cualidades del individuo y valorando su contribución a la institución. En la tabla 11, los resultados inferenciales indican que si existe correlación significativa dado el p (0,000) alcanzado, lo que permite inferir que ambas variables son dependientes. Resultados similares encontró Flores (2018) sobre la relación significativa entre Habilidades sociales y desempeño laboral $p < 0,05$, Araujo (2017) también comprobó la relación significativa entre Habilidades sociales y desempeño laboral $p < 0,05$, Coanqui (2014) sobre la existencia de relación significativa entre Habilidades sociales y su relación con el desempeño laboral. En cuanto a los resultados descriptivos de la primera y segunda variable (tabla 3), coinciden con el planteamiento de Goleman (1999) el coeficiente emocional hace posible la destreza de la que se va a disponer para adquirir las habilidades orientadas en las competencias, personales, la empatía y habilidades sociales; Ortega (2017) agrega que, las habilidades blandas son un conjunto de destrezas que permiten desempeñarse mejor en las relaciones laborales y

personales. Así mismo Chiavenato (2000) sostiene el desempeño laboral está ligado a dos factores, el actitudinales del individuo y el operativo (Bobadilla, 2017), bajo este argumento Chiang y San Martín (2015) comentan que, si se logra estimar el desempeño, esencialmente las capacidades propias del trabajo, las habilidades individuales, las necesidades del empleado y cualidades para dar solución a problemas, estas peculiaridades de cada individuo que interactúa con la naturaleza del trabajo y de la organización van a provocar comportamientos y resultados; lo que se puede entender que las habilidades blandas que han desarrollado los docentes de la Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, está íntimamente vinculado con la percepción que tienen respecto al cumplimiento y desenvolvimiento en sus funciones es decir su correcto desempeño laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. Se estableció que entre el liderazgo existe una correlación positiva alta con el desempeño de los docentes siendo el valor p 0,00 menor a 0,01 (tabla 12) con un valor de Rho de 0,835.
2. Se estableció que entre las relaciones interpersonales existe una correlación positiva moderada con el desempeño de los docentes siendo el valor p 0,00 menor a 0,01 (tabla 13) con un valor de Rho de 0,607.
3. Se estableció que entre actitud positiva existe una correlación positiva alta con el desempeño de los docentes siendo el valor p 0,00 menor a 0,01 (tabla 14) con un valor de Rho de 0,761.
4. Se estableció que entre capacidades pedagógicas existe una correlación positiva alta con las habilidades blandas de los docentes siendo el valor p 0,00 menor a 0,01 (tabla 15) con un valor de Rho de 0,792.
5. Se estableció que entre responsabilidades existe una correlación positiva alta con las habilidades blandas de los docentes siendo el valor p 0,00 menor a 0,01 (tabla 16) con un valor de Rho de 0,802.
6. Se estableció que entre necesidades secundarias y de reconocimiento existe una correlación positiva moderada con las habilidades blandas de los docentes siendo el valor p 0,00 menor a 0,01 (tabla 17) con un valor de Rho de 0,417.
7. Se estableció que entre cualidades para solucionar problemas existe una correlación positiva alta con las habilidades blandas de los docentes siendo el valor p 0,00 menor a 0,01 (tabla 18) con un valor de Rho de 0,719.
8. Se estableció que entre habilidades blandas existe una correlación positiva alta con el desempeño laboral de los docentes siendo el valor p 0,00 menor a 0,01 (tabla 11) con un valor de Rho de 0,876.

VII. RECOMENDACIONES

- Las autoridades de Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, deben seguir fomentando las capacidades de liderazgo a través de charlas motivacionales o contratando un coaching, tal como menciona Brungardt (2011) las organizaciones en la actualidad requieren que el colaborador sea autónomo capaz de trabajar con y a través de otros; desde su puesto debe inspirar y guiar a otros (Goleman, 1999 citado por Pillaca, 2017).
- Las autoridades de Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, deben seguir fomentando las adecuadas relaciones interpersonales, esto se puede lograr a través de encuentros o reuniones sociales, ya que según Ortega (2017) si se tiene colaboradores con una buena comunicación, capacidad para negociar y habilidades interpersonales, en su institución deben ser retenidos.
- Las autoridades de Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, deben seguir fomentando la actitud positiva mediante incentivos o un sistema de recompensas, así lo señala Muñoz y Madrid (2017) los colaboradores deben tener la competencia necesario para desempeñarlas, el compromiso y buena actitud para brindar un buen servicio.
- Las autoridades de Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, deben hacer seguimiento a las capacidades pedagógicas mediante una evaluación específica sobre los conocimientos disciplinares, ya que según Duque, Vallejo y Rodríguez (2013) el docente debe reflexionar desde su rol como mediador y formador, más aún sobre su práctica pedagógica para brindar aprendizajes significativos.
- Las autoridades de Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, deben hacer seguimiento de las responsabilidades del colaborador ya sea a través de citas individuales entre directivos y colaborador, o reportes, bajo esta idea Amaya y Conde (2010) el desempeño laboral es considerado como

la piedra angular por ello es importante evaluar las responsabilidades que cumplen los colaboradores.

- Las autoridades de Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, deben fortalecer algunas de las necesidades secundarias y de reconocimiento, a través de reforzadores materiales (diploma, un regalo, etc.) ya que según Chiavenato (2000) citado por Bobadilla (2017) dichas necesidades humanas se sustentan en jerarquía de necesidades de Maslow y contribuyen a su salud física y psicológica.
- Las autoridades de Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, deben fortalecer las cualidades para solucionar problemas mediante talleres o capacitaciones, así lo recalcan Chiang y San Martín (2015) comentan que un criterio que estima el desempeño, son las cualidades que tienen el colaborador dar solución a los problemas el cual es esencial para lograr el cumplimiento de metas.
- Las autoridades de Escuela de Educación Básica Dr. Luis Cordero Crespo, deben seguir fortaleciendo las habilidades blandas, a través de una serie de actividades en las que pueden solicitar el apoyo de otros profesionales (psicólogo, coaching, especialista), ya que según Brungardt (2011) se vuelven esenciales para todos, no solo para aquellos que ocupan un rol de supervisión sino para todos los miembros que componen una organización desde directivos hasta el conserje así mismo se debe evaluar el desempeño laboral de forma regular y ordenada así lo señala Werther, Davis y Guzmán (2014) lo más importante en las organizaciones es el capital humano por ello que las organizaciones deben evaluar el desempeño para poder identificar las habilidades y dificultades, y la contribución que tienen en la organización.

REFERENCIAS

- Araujo, P. (2017). *Habilidades sociales y desempeño docente en los institutos de educación superior tecnológico de la selva central*. (Tesis para optar el grado académico de magister en Educación). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4241/Araujo%20Chuco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Barreto, J. y Izquierdo, C. (2017). *La importancia del coaching en el desarrollo de las habilidades blandas del personal de la empresa Marcimex en la ciudad de Trujillo año 2016*. Tesis de licenciatura). Universidad Privada Antenor Orrego facultad de ciencias económicas Escuela Profesional de Administración, Trujillo, Perú.
- Barrientos, A. (2016). *Habilidades sociales y emocionales del profesorado de educación infantil relacionadas con la gestión del clima de aula*. (Tesis Doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España. Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/40450/1/T38117.pdf>
- Bobadilla, C. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral en institutos superiores tecnológicos de Huancayo*. (Tesis para optar el grado de magister en educación mención: gestión educativa). Universidad Nacional del Centro del Perú Escuela de Posgrado Unidad de Posgrado de la Facultad De Educación, Huancayo, Perú.
- Brungardt, C. (2011). The Intersection Between Soft Skill Development and Leadership Education. *Journal of Leadership Education*, 10(1), 1-22.
- Calderón. P., Piñeiro N. (2003). Metodología de la Investigación Científica: Selección de lecturas. Cuba. Recuperado de: http://roa.ult.edu.cu/bitstream/123456789/200/1/metodologia_investigacion.pdf
- Chávez, A. (2010). Muestreo. Artículo online consultado el 28 de Noviembre de 2013 y disponible en:

http://biblioteca.unet.edu.ve/db/alexandr/db/bcunet/edocs/TEUNET/2010/programa/Industrial/ChavezCh_MariannaV/Capitulo3.pdf

Chiang. M. y San Martín N, (2015). Análisis de la Satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Cienc Trab.* Sep-Dic; 17 [54]: 159-165. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/cyt/v17n54/art01.pdf>

Chiang M, Gómez N, Salazar C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuad. Adm.* 30(52): 65-74. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452014000200007 &lng=es&tlng=.](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452014000200007&lng=es&tlng=)

Coanqui, A. (2014). *Habilidades sociales y su relación con el desempeño laboral del docente en las instituciones educativas adventistas de lima metropolitana, 2014.* (Tesis presentada para optar el grado Académico de Magíster en Investigación y Docencia Universitaria). Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Recuperado de: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/263/Aquilino_Tesis_maestr%c3%ada_2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Duque,P. Vallejo, S. y Rodríguez, J. (2013). Prácticas pedagógicas y su relación con el desempeño académico. Maestría en Educación y Desarrollo Humano, Universidad de Manizales –CINDE, Manizales, Colombia. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20140805022434/paulaandreaduque.pdf>

Espinoza, E. (sf). Métodos y Técnicas de recolección de la información. UIC FCM UNAH. Recuperado de: <http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Metodos.e.Instrumentos.de.Recoleccion.pdf>

Flores, G. (2018). *Habilidades sociales y desempeño laboral de las promotoras educativas de San Juan de Lurigancho, 2016.* (Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Administración de la Educación). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Recuperado de:

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/15883/Flores_QGM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, R., Gonzales, J., y Jornet, J. (2010). SPSS: análisis de fiabilidad. Material elaborado en el marco de la convocatoria de Innovación de 2010 del Vicerectorat de Convergència europea i Qualitat de la Universitat de València. Recuperado:

https://www.uv.es/innomide/spss/SPSS/SPSS_0801B.pdf

Guerra, S. (2019). Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios. *Psicología Escolar e Educativa*, 23(1), 1-10. https://www.scielo.br/pdf/pee/v23/en_2175-3539-pee-23-e186464.pdf

Guevara, P. (2016). *Factores determinantes en el Desempeño laboral de la empresa Buon Giorno de la ciudad de Ambato, provincia de Tungurahua*. (Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Ingeniero en Marketing y Gestión de Negocios). Universidad Técnica De Ambato Facultad De Ciencias Administrativas, Ecuador. Recuperado de: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/23781/1/469%20MKT.pdf>

Hayes, B. (1999). Diseños de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico. México: Edit.Oxford.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). México D.F: Mc Graw Hill.

Instituto Tecnológico de Sonora, ITSON (sf.). Metodología de la investigación, Unidad de Competencias II, Lectura 5 Técnicas e instrumentos. Recuperado de: http://brd.unid.edu.mx/recursos/Taller%20de%20Creatividad%20Publicitaria/TC03/lecturas%20PDF/05_lectura_Tecnicas_e_Instrumentos.pdf

López, J. y Romero, E. (2015). *Programa de motivación basado en la teoría de dos factores para mejorar el desempeño laboral en la caja municipal Sullana - Sede Trujillo*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de Trujillo, La Libertad, Perú. Recuperado de:

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2075/LOPEZ%20BELTRAN%2C%20JHOLBERT%20GIANCARLO%2C%20ROMERO%20CRIBILLEROS%2C%20EDGAR.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

López, P. (2011). *Formación Pedagógica y Desempeño Laboral del Docente de Educación Básica* (Tesis doctoral). Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.

Mahecha, L. Gómez, R. Murcia, M. y Montoya, J. (2018). Las competencias blandas como complemento de las competencias duras en la formación escolar. *Revista EURITMIA – Investigación, Ciencia y Pedagogía*, ISSN 2665-430X Año 2019, 1, pp. 1 – 84. Recuperado de: <http://cliic.org/pdf/Revista%20Euritmia,%20Vol.%201%20N%C2%B01.pdf>

Morena, M. (2014). *Conceptos de población, muestra y muestreo*. Matemáticas Modernas.

Morocho, A. (2017). *Propiedades Psicométricas de la Escala de Habilidades Blandas en Personal Administrativo de la Ugel Ayabaca*. (Tesis de licenciatura). Universidad César Vallejo, Escuela Académico Profesional de Psicología, Piura, Perú. <https://docplayer.es/130052019-Facultad-de-humanidades.html>

Mujica, J. (2016). ¿Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden? Recuperado de: <https://educrea.cl/wp-content/uploads/2016/02/DOC-habilidades-blandas.pdf>

Muñoz, A. y Madrid, L. (2017). Capacitación y competencias blandas como factor de transformación de los recursos humanos: estrategia mexicana. XXII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Madrid, España, 14 - 17 nov. 2017. Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/EFA4D8C00A61F4D1052582910081CD61/\\$FILE/munozgac.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/EFA4D8C00A61F4D1052582910081CD61/$FILE/munozgac.pdf)

Medina, S. (2018). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. (Tesis para obtener el grado académico de: maestra en gestión pública). Universidad César Vallejo,

Lima, Perú. Recuperado de:
http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Neria, E. y Neria, E. (2018). Organizational climate and labor performance of the company "Vigilanes associate" oriental coast of the lake. *Revista Negotium*, 3(9), 33-51. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2573481.pdf>

Odalys, M. y Mohamed, R. (2018). Soft skills: necessary for the integral training of the university student. *Revista Científica Ecociencia*, 5(2), 1-18. <http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/diciembreespe/04.pdf>

Ortega, C. (2017). Desarrollo de habilidades blandas desde edades temprana. Habilidades blandas. Artes Gráficas: Senefelder. Guayaquil, Ecuador. Recuperado de:
<https://www.ecotec.edu.ec/content/uploads/2017/09/investigacion/libros/desarrollo-habilidades.pdf>

Ortega, C., Febles, J., y Estrada, V. (2016). A Strategy towards the Formation of Soft Competences since Early Ages. *Revista Cubana de Educación Superior*, 35(2), 35-41. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v35n2/rces03216.pdf>

Ozten, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una población de Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1):227-232.

Pedraza, E. Amaya, G. y Conde, M. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de ciencias sociales*. vol. XVI, núm. 3, septiembre-diciembre, 2010, pp. 493-505. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/280/28016320010.pdf>

Pillaca, F. (2017). *Diagnóstico de las capacidades blandas del gerente de la institución financiera Banbif oficina Makro Chiclayo, 2015*. (Tesis de licenciatura). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo. Recuperado de:
http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1278/1/TL_PillacaLarreaFernando.pdf.pdf

- Piña, R. (2010). *El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de Iquitos, año 2010*. (Tesis Doctor en Educación). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Posgrado. Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/2366/Pi%C3%B1a_sr.pdf?sequence=1
- Portal Web, Pontifica Universidad Católica del Perú, (2019). Curso-Taller en Desarrollo de Habilidades Blandas. Recuperado de: <https://www.pucp.edu.pe/curso/desarrollo-habilidades-blandas/>
- Portal web Universia (2019). Habilidades blandas: qué son y por qué es importante desarrollarlas. Recuperado de: <https://noticias.universia.cl/empleo/noticia/2014/02/03/1078831/habilidades-blandas-que-son-que-es-importante-desarrollarlas.html>
- Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Ramírez, C. (2015). Gestión estratégica de recursos humanos y evaluación del desempeño en la administración pública chilena. *Rev. Gobierno y administración del Estado*, 4(88), 57-81. <http://es.slideshare.net/cheramig/crg-evaluacin-del-desempeo-y-gestin-estratgica-de-rrhh>.
- Sanca, M. (2011). Tipos de investigación científica. *Revista de actualización clínica* 9 621-624. Recuperado de: http://www.revistasbolivianas.org.bo/pdf/raci/v12/v12_a11.pdf
- Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Universidad Ricardo Palma, Lima, Perú.
- Sum, M. (2015). Motivación y desempeño laboral en instituciones educativas estatales y particulares. *Revista Ciencia y organización*, 6(7), 81-95.
- Tamayo y Tamayo, Mario. (1997). *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A. México. Estudio realizado con el personal administrativo de una

empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango. (Tesis de titulación). Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Recuperado de: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Tito, M. (2016). Desarrollo de soft skills una alternativa a la escasez de talento humano. *INNOVA Research Journal* 2016, Vol 1, No. 12, 59-76. Recuperado de: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:nsTdw93H-ZgJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5920579.pdf+&cd=9&hl=es-419&ct=clnk&gl=pe>

Unidad De Investigación Científica de Universidad Nacional Autónoma de Honduras (2013). Métodos y Técnicas de recolección de la información, */// Taller Seminario de Investigación, agosto 2013*. Recuperado de: http://www.bvs.hn/Honduras/UICFCM/Discapacidad/Tecnicas_Procedimientos_Recoleccion.pdf

Sánchez, H. Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Universidad Ricardo Palma, Vicerrectorado de investigación, Lima, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/1480/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Silva, J. (2016). *Brecha porcentual entre las habilidades blandas de los estudiantes de relaciones industriales y las requeridas por empresas de Yanahuara – Arequipa, 2016*. (Tesis de licenciatura). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Perú. Recuperado de: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3787/Risichjj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Werther, Davis y Guzmán (2014). Administración de Recursos Humanos: Gestión del Capital Humano.

Yuni, A. y Urbano, C. (2014). Técnicas para investigar: Recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación 1a ed. - Córdoba: Brujas.

Zepeda, M., Cardoso, E. y Rey, C. (2018). Development of Soft Skills in the Training of Engineers. *Revista Científica*, 14(3), 541-614.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/614/61458265007/index.html>

ANEXOS

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1 Habilidades blandas	Morocho (2017) son capacidades que tienen los individuos para hacer frente a diversas situaciones de la cotidianidad, ya sea en su vida personal como en su vida laboral incluye aspectos como la capacidad de liderar relacionarse con otros y la actitud positiva frente a las	Son las capacidades personales de los docentes de una escuela de educación básica que les permite relacionarse con otros y que se evidenció en un cuestionario que tiene 31 ítems conformado por las dimensiones: capacidad de liderazgo, relaciones interpersonales y actitud positiva con respuesta de escala ordinal:(1) Nunca, (2) Pocas veces, (3) A veces,	Capacidad de liderazgo Es el esfuerzo, dedicación, compromiso y buen trabajo que cada colaborador efectúa para influenciar a otros miembros.	Dinamismo personal Confianza en sí mismo Perseverancia	ordinal
			Relaciones interpersonales Hace referencia al tipo de relación que establece el colaborador para poder entender a los demás y actuar de forma sabia haciendo respetar sus derechos y el de los demás.	Control de emociones. Buena actitud, Tolerancia, Toma de decisiones	

	adversidades. (p. 18)	(4) Casi Siempre, Siempre.	(5) Actitud positiva Es la destreza que el sujeto posee para mantenerse optimista lo cual ayuda a ser eficaz y dinámico.	Identificación con la Institución. Compromiso individual Compromiso social.	
--	-----------------------	----------------------------	---	---	--

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V2 Desempeño o laboral	Según Bobadilla (2017) es el grado que consigue un colaborador en el desarrollo de sus funciones, es la consecuencia que logró alcanzar desarrollar durante su jornada laboral y las metas alcanzadas, en el sector educación es el actuar del docente para alcanzar los objetos (educación de calidad) basado en sus capacidades pedagógicas, responsabilidades, necesidades (secundarias y de	Es el rendimiento y actuación laboral que manifiestan los docentes de una escuela de educación básica y que se evidenció en un cuestionario que tiene 35 ítems conformado por las dimensiones: capacidades pedagógicas, responsabilidades, necesidades (secundarias y de reconocimiento), las cualidades que tiene para solucionar problemas, con	Capacidades pedagógicas: Son las cualidades para desempeñarse óptimamente en su puesto y en otros aspectos relacionados con la labor pedagógica.	Conocimientos Habilitaciones Actitudes Valores	ordinal
			Responsabilidades: Cuando el sujeto considera que el monitoreo que recibe es de forma general y no difiere de sentirse como su propio jefe y no tener que ser constantemente monitoreado.	Participación Cumplir con el tiempo (sesiones) Conformidad con las horas de trabajo Participación en capacitaciones y reuniones Consultar y recibir información	
			Necesidades Secundarias y reconocimiento: hace referencia a la seguridad y protección que el sujeto	Grado de acuerdo (funciones y el salario) Reconocimiento de horas extras.	

	reconocimiento), las cualidades que tiene para solucionar problemas. (pp. 28).	respuesta de escala ordinal:(1) Nunca, (2) Pocas veces, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre.	necesita en su vida personal incluyendo su situación laboral.		
			Cualidades para solucionar problemas: cada colaborador expresa sus pensamientos, ideas actitudes necesarias que le van a permitir dar solución a las dificultades.	Cordialidad Solución de problemas Capacidad de escucha	

Instrumento de la Variable “Habilidades blandas”

CUESTIONARIO DE HABILIDADES BLANDAS (HB)

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente este instrumento es **ANÓNIMO**, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características que usted tiene en el ambiente de trabajo. Lea cuidadosamente cada proposición, responda con **SINCERIDAD** marcando con un aspa (x) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. Tome en cuenta que:

(1) Nunca, (2) Pocas veces, (3) A veces, (4) Casi Siempre, (5) Siempre

A continuación, encontrará algunas afirmaciones sobre sus emociones y sentimientos.

	Nunca 1	Pocas veces 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5
Dimensión: Capacidades de liderazgo					
1. Me gusta estar en actividad, movimiento e innovación.					
2. Busco continuamente nuevas oportunidades para lograr mis objetivos.					
3. Me considero una persona flexible, fácil para adaptarse en función de las circunstancias					
4. Soy una persona con mente “abierta” para lo nuevo.					
5. Sólo se puede estar seguro de que algo está bien hecho si lo hace uno mismo					
6. Confió en mí y creo en mis habilidades					
7. Me siento capaz de lograr lo que desee					
8. Tengo una visión positiva de mi mismo					
9. Soy perseverante en el trabajo que se me encarga					
10. Soy una persona que ante obstáculos sigue adelante.					

11. Puedo mantenerme constante en un proyecto ya comenzado aun cuando las circunstancias sean adversas o los objetivos no puedan ser cumplidos.					
Dimensión: Relaciones interpersonales					
12. Me siento nervioso cuando hablo ante personas extrañas.					
13. Suelo descontrolarme emocionalmente en el trabajo.					
14. Estoy siempre atento y dispuesto a apoyaren lo que pueda.					
15. Si algo sale mal busco una solución y evito enojarme.					
16. Constantemente tengo una buena actitud.					
17. Disfruto siendo parte de un grupo.					
18. Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío.					
19. Considero que es más fácil lograr un objetivo si se trabaja en conjunto.					
20. Soy una persona que respeta las opiniones de los demás.					
21. Estoy siempre dispuesto a trabajar con los demás, aunque no siempre tengamos las mismas opiniones.					
22. Soluciono dificultades inesperadas de manera muy efectiva.					
23. Controlo situaciones de estrés en el trabajo					
Dimensión: Actitud positiva					
24. Estoy comprometido con el desarrollo de la organización.					
25. Desarrollo acciones que favorecen el respeto, la promoción y la educación en la empresa donde trabajo.					

26. Me siento orgulloso de trabajar en la organización en la cual trabajo.					
27. Conozco la misión y visión de la organización en la cual trabajo.					
28. Asumo la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.					
29. Termino el trabajo, aunque sea difícil.					
30. Cuando me equivoco asumo responsabilidad y no culpo a nadie mas					
31. Promuevo y apoyo acciones de voluntariado social entre mis compañeros de trabajo					

Gracias por su participación



Ficha técnica del instrumento de la Variable “Habilidades blandas”

ANEXO

FICHA TÉCNICA SOBRE HABILIDADES BLANDAS

- 1. NOMBRE** : Cuestionario para medir el nivel de habilidades blandas
- 2. AUTORES** : Morocho, Ana
- 3. FECHA** : 2017
- 4. ADAPTACIÓN** : Morocho, Jheny
- 5. FECHA** : 2019
- 6. OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual las habilidades blandas en sus dimensiones: Capacidad de liderazgo, Relaciones interpersonales, Actitud positiva en los docentes de la Escuela de educación básica Dr. Luis Cordero Crespo.
- 7. APLICACIÓN** : Docentes de la Escuela de educación básica Dr. Luis Cordero Crespo.

8. ADMINISTRACIÓN : Individual

9. DURACIÓN 20 minutos aproximadamente

10. TIPO DE ÍTEMS : ítems

11. N° DE ÍTEMS : 31

12. DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores

Capacidad de liderazgo: 11

Dinamismo personal: ítem 1,2,3,4

Confianza en sí mismo: ítem 5, 6, 7, 8

Perseverancia: ítem 9,10,11

Relaciones interpersonales: 12

Control de emociones: ítem 12, 13

Buena actitud: ítem 14, 15, 16, 17

Tolerancia: ítem 18,19,20,21

Toma de decisiones: ítem 22, 23

Actitud positiva: 8

Identificación con la Institución: ítem,
24, 25, 26, 27

Compromiso individual: ítem, 28, 29,
30

Compromiso social: ítem 31

Total, de ítems: 31

13.EVALUACIÓN

- Puntuaciones

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Nunca	4	Casi siempre
2	Pocas veces	5	Siempre
3	A veces		

- Evaluación en niveles por dimensión

<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>					
Niveles	Dimensión: Capacidad de liderazgo		Dimensión: Relaciones interpersonales		Dimensión: Actitud positiva	
	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo	Puntaje Mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	18	1	20	1	13
Medio	19	37	21	40	14	27
Alto	38	55	41	60	28	40

- Evaluación de variable

Niveles	<i>Habilidades Blandas</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	52
Medio	53	104
Alto	105	155

Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto
<p>El (la) docente que se ubica en este nivel de habilidades blandas muestra una baja capacidad de liderazgo, mantiene pocas relaciones interpersonales adecuadas, tiene una actitud negativa hacia las funciones que debe cumplir en la institución donde labora y esto afectaría a los demás miembros que interactúan con él o ella.</p> <p>Su puntuación oscila entre 1 a 52</p>	<p>El (la) docente que se ubica en este nivel de habilidades blandas muestra motivación para ser un líder, para mantener relaciones interpersonales adecuadas, puede tener una actitud positiva hacia las funciones que debe cumplir en la institución donde labora, sin embargo, requiere del apoyo permanente del directivo y los demás miembros que interactúan con él o ella.</p> <p>Su puntuación oscila entre 52 a 104.</p>	<p>El (la) docente que se ubica en este nivel de habilidades blandas muestra una alta capacidad para ser un líder, mantiene óptimas relaciones interpersonales siempre mantiene una actitud positiva hacia las funciones que debe cumplir en la institución.</p> <p>Su puntuación oscila entre 105 a 155.</p>

14. Validación : El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, tres expertos evaluaron la coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación.

15. Confiabilidad: : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,939.

Base de datos de la Variable “Habilidades blandas” (Piloto)

	Dimensión: Capacidades pedagógicas											Dimensión: Relaciones interpersonales													Dimensión: Actitud positiva							
N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
1	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	
2	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	
3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	3	
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	1	4	3	4	5	2	4	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	5	3	
5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	2	2	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	4	3	
6	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	
7	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	
8	4	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	
9	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	1	1	3	3	4	4	2	4	2	2	3	4	3	4	5	3	3	3	4	3	
10	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
11	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	
12	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	
13	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	1	3	
14	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	
15	5	4	5	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	2	
16	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	
18	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	1	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	
20	3	2	3	2	4	4	2	3	4	4	5	3	2	4	5	4	3	3	3	4	2	4	3	2	4	3	2	2	5	4	2	

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa América del Sur.

Base de datos de la Variable “Habilidades blandas” (Muestra)

	Dimensión: Capacidades pedagógicas											Dimensión: Relaciones interpersonales												Dimensión: Actitud positiva									
N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5		
2	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	2	2	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5		
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	2		
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	1	2	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5		
6	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4		
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	1	5	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
8	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	3	3	5	5	5	5	5	2	3	4	4	5	4	4	5	5	4		
9	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	1	4	5	5	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5		
10	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
11	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	1	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	3	4	5	5	4		
12	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4		
13	5	4	4	5	3	5	5	4	4	4	4	2	1	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3		
14	5	3	2	3	5	4	3	4	3	5	4	5	3	4	3	4	5	3	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	5	3		
15	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5		
16	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	5	4	2	5	4	3	4	3	5	4	2	2	3	4	3	4	3	2	3	5	3		
17	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	2	3	3	5	3	4	5	3	4	5	3	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4		
18	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	5	2	3	5	3	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3		
19	4	4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	2	1	5	4	5	4	4	3	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	33		
20	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	3	4	3		
21	3	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	3	3	2	3	4	2	2	4	3	3	2	3	3	4	1	4	5	5	3		
22	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	2	3	4	5	3		
23	3	4	3	3	4	4	5	3	5	3	2	2	1	4	3	5	1	1	3	4	3	3	3	5	3	5	4	3	3	5	5		
24	4	4	4	4	3	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	1	3	3	4	4		
25	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	5	3	4	3	4	4		

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la escuela Dr. Luis Cordero Crespo.

Estadístico de fiabilidad de la Variable “Habilidades blandas”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	31

- Coeficiente Alfa>,9 es excelente
- Coeficiente Alfa>,8 es bueno
- Coeficiente Alfa>,7 es aceptable
- Coeficiente Alfa>,6 es cuestionable
- Coeficiente Alfa>,5 es pobre
- Coeficiente Alfa>,4 es inaceptable
- Coeficiente Alfa>,3 es malo

**Matriz de validación de los expertos del instrumento de la Variable
“Habilidades blandas”**

Anexo
MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE HABILIDADES BLANDAS
TÍTULO: Habilidades blandas y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Ecuador, 2019.
AUTORA: Lic. Morcho Romero, Jheny Nelly

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca 1	Pocas veces 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
									SI	NO	SI	NO	SI	NO			SI
HABILIDADES BLANDAS Morochó (2017) son capacidades que tienen las personas para enfrentar diversas situaciones diarias, tanto en su vida personal como en su vida laboral incluye aspectos como la capacidad de liderar relacionarse con otros y la actitud positiva frente a las adversidades. (p. 18)	Capacidad de liderazgo Es el es esfuerzo, dedicación, compromiso y buen trabajo que el miembro realiza para influir en los otros (Morochó, 2017).	Dinamismo personal	1. Me gusta estar en actividad, movimiento e innovación.						✓				✓				
			2. Busco continuamente nuevas oportunidades para lograr mis objetivos.								✓			✓			
			3. Me considero una persona flexible, fácil para adaptarse en función de las circunstancias									✓			✓		
			4. Soy una persona con mente “abierta” para lo nuevo.										✓			✓	

[illegible]

[illegible]

[illegible]

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de habilidades blandas

OBJETIVO: recoger y validar información sobre las Habilidades Blandas de los docentes

DIRIGIDO A: docentes de una Escuela de Educación Básica

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Oscar Manuel Vela Miranda

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Coordinador de Investigación en la Escuela de Psicología.

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: 15 años

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------


C.Ps.P. 3351
Dr.....

EVALUADOR

Anexo

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE HABILIDADES BLANDAS

TÍTULO: Habilidades blandas y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Ecuador, 2019.

AUTORA: Lic. Morochó Romero, Jheny Nelly

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN						OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Pocas veces 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem			Relación entre el ítem y la opción de respuesta	
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		SI	NO
HABILIDADES BLANDAS Morochó (2017) son capacidades que tienen las personas para enfrentar diversas situaciones diarias, tanto en su vida personal como en su vida laboral incluye aspectos como la capacidad de liderar relacionarse con otros y la actitud positiva frente a las adversidades. (p. 18)	Capacidad de liderazgo Es el esfuerzo, dedicación, compromiso y buen trabajo que el miembro realiza para influir en los otros (Morochó, 2017).	Dinamismo personal	1. Me gusta estar en actividad, movimiento e innovación.						✓				✓				
			2. Busco continuamente nuevas oportunidades para lograr mis objetivos.						✓				✓				
			3. Me considero una persona flexible, fácil para adaptarse en función de las circunstancias						✓				✓				
			4. Soy una persona con mente "abierto" para lo nuevo.						✓				✓				

[illegible]

[illegible]

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de habilidades blandas

OBJETIVO: recoger y validar información sobre las Habilidades Blandas de los docentes

DIRIGIDO A: docentes de una Escuela de Educación Básica

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Abad Chiles Diana Victoria

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Maestría

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR:

Docente Educación Superior

EXPERTICIA DEL EVALUADOR:

Investigación

VALORACIÓN:

<div>Muy adecuado</div>	Adecuado	Regular	Inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------

MCS. DIANA V. ABAD CHILES

1006-14-88043858

EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE HABILIDADES BLANDAS

TÍTULO: Habilidades blandas y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Ecuador, 2019.

AUTORA: Lic. Morochó Romero, Jheny Nelly

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				Nunca	Pocas veces 2	A veces 3	Casi Siempre 4	Siempre 5	Relación entre la variable y la dimensión	Relación entre la dimensión y el indicador	Relación entre el indicador y el ítem	Relación entre el ítem y la opción de respuesta							
HABILIDADES BLANDAS	Capacidad de liderazgo Es él es esfuerzo, dedicación, compromiso y buen trabajo que el miembro realiza para influir en los otros (Morochó, 2017).	Dinamismo personal	1. Me gusta estar en actividad, movimiento e innovación.																
			2. Busco continuamente nuevas oportunidades para lograr mis objetivos.																
			3. Me considero una persona flexible, fácil adaptarse en función de las circunstancias																
			4. Soy una persona con mente "abierto" para lo nuevo.																

[illegible]

[illegible]

[illegible]

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario de habilidades blandas

OBJETIVO: recoger y validar información sobre las Habilidades Blandas de los docentes

DIRIGIDO A: docentes de una Escuela de Educación Básica

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNTA, Hildegardo Octavio

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTOR

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: JEFE DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN DE IESPP "Pinar"

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: INVESTIGADOR, Director de tesis de pre y posgrado
Docente de posgrado de la UNV-Piura

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
--------------	----------	---------	------------



EVALUADOR

Instrumento de la Variable “Desempeño laboral”

CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO LABORAL

INSTRUCCIONES:

Estimado (a) docente este instrumento es **ANÓNIMO**, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted tiene. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su desempeño laboral. Lea cuidadosamente cada proposición, responda con **SINCERIDAD** marcando con un aspa (x) sólo una alternativa. Conteste todas las proposiciones. Tome en cuenta que:

NUNCA (1), POCAS VECES (2), A VECES (3), CASI SIEMPRE (4) SIEMPRE (5)

ÍTEMS	N	PV	AV	CS	S
	1	2	3	4	5
Dimensión: capacidades pedagógicas					
1. Para el desarrollo de las sesiones de clase utiliza el proyecto curricular del centro institucional.	1	2	3	4	5
2. Para el desarrollo de las sesiones tiene en cuenta la capacidad para lograr el aprendizaje.	1	2	3	4	5
3. Para el desarrollo de las sesiones de clase tiene en cuenta la actitud a trabajar.	1	2	3	4	5
4. En la sesión de clase plantea estrategias para lograr la capacidad esperada.	1	2	3	4	5
5. Las actividades presentadas en la sesión de clase responden a la capacidad programada.	1	2	3	4	5
6. Desarrolla la clase con ejemplos de acuerdo a la realidad donde viven los estudiantes.	1	2	3	4	5
7. Presentas un resumen científico- teórico de la sesión de clase.	1	2	3	4	5
8. Domina conceptos para el desarrollo de la sesión de clase.	1	2	3	4	5
9. La sesión de clase tiene la estructura propuesta por la institución.	1	2	3	4	5
10. Para el desarrollo de las sesiones de clase utiliza materiales educativos.	1	2	3	4	5
11. Al explicar la clase los estudiantes prestan atención.	1	2	3	4	5
12. Las clases que desarrolla se realizan en un ambiente favorable.	1	2	3	4	5

13. Me gustaría seguir trabajando como docente	1	2	3	4	5
14. Siempre llega con puntualidad a la institución	1	2	3	4	5
Dimensión: responsabilidades					
15. Participa en el desarrollo de las sesiones de clase propuestas por el instituto.	1	2	3	4	5
16. Su clase termina en el tiempo previsto.	1	2	3	4	5
17. Está de acuerdo con el horario de trabajo	1	2	3	4	5
18. Asiste a las capacitaciones invitadas por la institución.	1	2	3	4	5
19. Asiste a las reuniones de la institución.	1	2	3	4	5
20. Las dudas que tiene consulta con el director de la institución.	1	2	3	4	5
21. Recibe en forma oportuna la información que requiere por la institución.	1	2	3	4	5
Dimensión: Necesidades: secundarias y de reconocimiento					
22. Considera que el director es flexible.	1	2	3	4	5
23. Lo que percibe como docente le alcanza.	1	2	3	4	5
24. Dada las funciones, es justa la remuneración económica	1	2	3	4	5
25. Cuando hay clases particulares programadas por la institución, tenemos más ingresos.	1	2	3	4	5
26. Hay justicia para el pago de las gratificaciones de nombrados.	1	2	3	4	5
27. Se paga a los trabajadores y docentes contratados.	1	2	3	4	5
Dimensión: Cualidades para solucionar problemas					
28. Soluciona los problemas académicos de los estudiantes	1	2	3	4	5
29. Cuando hay interrogantes responde a los estudiantes.	1	2	3	4	5
30. Acepta las opiniones de los estudiantes.	1	2	3	4	5
31. Los estudiantes lo respetan como docente.	1	2	3	4	5
32. Hay buenas intenciones de seguir trabajando en la institución.	1	2	3	4	5
33. La relación que tiene con el director, es cordial.	1	2	3	4	5
34. Participan los estudiantes en el desarrollo de la clase.	1	2	3	4	5
35. Escucha al estudiante para ayudarlo en sus problemas emocionales.	1	2	3	4	5

Gracias por su colaboración...



Ficha técnica del instrumento de la Variable “Desempeño laboral”

FICHA TÉCNICA SOBRE CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

- 1. NOMBRE** : Cuestionario para medir el nivel del desempeño laboral
- 2. AUTORES** : Bobadilla, César
- 3. FECHA** : 2017
- 4. ADAPTACIÓN** : Morocho, Jheny
- 5. FECHA** : 2019
- 6. OBJETIVO** : Diagnosticar de manera individual el nivel de desempeño laboral en sus dimensiones: Capacidades pedagógicas, responsabilidades, Necesidades secundarias y de reconocimiento, Cualidades para solucionar problemas en los docentes de la Escuela de educación básica Dr. Luis Cordero Crespo.
- 7. APLICACIÓN** : Docentes de la Escuela de educación básica Dr. Luis Cordero Crespo

8. ADMINISTRACIÓN : Individual

9. DURACIÓN 20 minutos aproximadamente

10. TIPO DE ÍTEMS : ítems

11. N° DE ÍTEMS : 35

12. DISTRIBUCIÓN : Dimensiones e indicadores

Capacidades pedagógicas: 14 ítems

Conocimientos: ítem: 1,2,3,4,5,6

Habilitaciones: ítem 7,8,9,10

Actitudes: ítem 11, 12

Valores: ítem 13, 14

Responsabilidades: 7 ítems

Participación: ítem 15

Cumplir con el tiempo (sesiones):
ítem 16

Conformidad con las horas de
trabajo: ítem 17

Participación en capacitaciones y
reuniones: ítem 18, 19

Consultar y recibir

Información: ítem 20,21

Necesidades secundarias y de reconocimiento: 6 ítems

Grado de acuerdo (funciones y el salario): ítem 22,23,24

Reconocimiento de horas extras: ítem 25,26,27

Cualidades para solucionar problemas: 8 ítems

Solución de problemas: ítem 28, 29

Capacidad de escucha: ítem 30, 31, 32

Cordialidad: ítem 33,34, 35

Total, de ítems: 35

13.EVALUACIÓN

- Puntuaciones**

<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>	<i>Escala cuantitativa</i>	<i>Escala cualitativa</i>
1	Nunca	4	Casi siempre
2	Pocas veces	5	Siempre
3	A veces		

- Evaluación en niveles por dimensión**

<i>Escala cualitativa</i>	Escala cuantitativa
----------------------------------	----------------------------

Niveles	Dimensión: Capacidades pedagógicas		Dimensión: Responsabilidades		Dimensión: Necesidades secundarias y de reconocimiento		Dimensión: Cualidades para solucionar problemas	
	Puntaje	Puntaje	Puntaje	Puntaje	Puntaje	Puntaje	Puntaje	Puntaje
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
Bajo	1	23	1	12	1	10	1	13
Regular	24	47	13	24	11	20	14	27
Alto	48	70	25	35	21	30	28	40

Nivel Bajo	Nivel Regular	Nivel Alto
El (la) docente que se ubica en este nivel de desempeño laboral muestra un bajo rendimiento al efectuar sus funciones y tareas principales en la institución donde labora, no se preocupa por ser eficaz o eficiente, realiza las actividades por obligación de los directivos, esto afectaría a los demás miembros que interactúan con él o ella especialmente los estudiantes.	El (la) docente que se ubica en este nivel de desempeño laboral muestra un rendimiento regular al efectuar sus funciones y tareas principales en la institución donde labora, requiere de la supervisión permanente del directivo y los demás miembros que interactúan con él o ella, para desenvolverse eficazmente y eficientemente debe preocuparse más por cumplir correctamente sus funciones de lo contrario no podrá brindar una	El (la) docente que se ubica en este nivel de desempeño laboral muestra un alto rendimiento al efectuar sus funciones y tareas principales en la institución donde labora, se caracteriza por ser un docente preocupado por desenvolverse eficazmente y eficientemente para brindar una enseñanza de calidad a los estudiantes. Su puntuación oscila entre 118 a 175.

Su puntuación oscila entre 1 a 58	enseñanza de calidad a los estudiantes. Su puntuación oscila entre 59 a 117.	
-----------------------------------	---	--

- **Evaluación de variable**

Niveles	<i>Desempeño Laboral</i>	
	Puntaje mínimo	Puntaje Máximo
Bajo	1	58
Regular	59	117
Alto	118	175

14. Validación : El instrumento presenta validez de contenido, para tal efecto, tres expertos evaluaron la coherencia, congruencia y precisión teórica del instrumento con la investigación.

15. Confiabilidad: : A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0,850.

Base de datos de la Variable “Desempeño laboral” (Piloto)

	Dimensión 1: Capacidades pedagógicas														Dimensión 2: Responsabilidades							Dimensión 3: Necesidades Secundarias y de reconocimiento						Dimensión 4: Cualidades para solucionar problemas							
N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4
2	3	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	3	1	4	4	3	1	3	1	2	3	2	5	5	5	4	4	5	5	5	4
3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	5	3	3	1	2	1	3	4	5	4	4	5	3	4	5	5
4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	4	4	4	3	2	1	2	5	4	4	5	5	3	5	4	4
5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	3	3	2	1	1	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5
7	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	2	3	5	5	4	5	3	3	1	1	5	4	5	5	4	5	4	4	5
8	4	5	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5
9	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	1	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3
10	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	2	3	5	3	3	3	5	4	4	3	4
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	1	2	1	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5
12	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4
14	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
15	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	5	5	3	3	4	1	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4
16	4	5	3	5	5	5	3	5	5	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	2	2	2	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
20	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4

FUENTE: Cuestionario aplicado a docentes de la Unidad Educativa América del Sur.

Base de datos de la Variable “Desempeño laboral” (Muestra)

	Dimensión 1: Capacidades pedagógicas														Dimensión 2: Responsabilidades							Dimensión 3: Necesidades Secundarias y de reconocimiento						Dimensión 4: Cualidades para solucionar problemas								
N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	
1	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	1	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	1	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	2	2	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	3	3	2	1	3	5	5	5	5	5	2	5	5	3	
8	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	2	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	1	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	3	1	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
13	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	3	3	3	4	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
14	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	3	5	4	5	5	5	5	2	4	2	4	1	2	5	3	3	4	5	5	4	5	3	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
16	3	4	2	2	4	3	2	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	3	3	2	3	4	3	3	4	4	5	4	3	5	
17	5	5	5	6	4	4	3	3	2	5	5	4	5	4	5	5	2	4	5	5	4	5	3	3	1	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
18	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	3	1	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	
19	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	1	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5
20	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	
21	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	5	5	5	4	5	1	2	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	5	
22	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	2	4	3	5	4	4	4	5	4	3	4	1	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	
23	2	4	3	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	2	2	3	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	
24	3	2	4	3	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	2	2	3	1	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
25	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5
26	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
27	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5

Cuestionario aplicado a docentes de la escuela Dr. Luis Cordero Crespo.

Estadístico de fiabilidad de la Variable “Desempeño laboral”

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	35

- Coeficiente Alfa>,9 es excelente
- Coeficiente Alfa>,8 es bueno
- Coeficiente Alfa>,7 es aceptable
- Coeficiente Alfa>,6 es cuestionable
- Coeficiente Alfa>,5 es pobre
- Coeficiente Alfa>,4 es inaceptable
- Coeficiente Alfa>,3 es malo

Anexo

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: Habilidades blandas y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Ecuador, 2019.

AUTORA: Lic. Morochó Romero, Jheny Nelly

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				NUNCA 1	POCAS VECES 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
DESEMPEÑO LABORAL	Capacidades pedagógicas: Capacidades para desempeñarse efectivamente en el trabajo y no solamente los conocimientos adquiridos sino los pedagógicos (Bobadilla, 2017, p. 27).	Conocimientos	1. Para el desarrollo de las sesiones de clase utiliza el proyecto curricular del centro institucional.						✓	✓					✓		
			2. Para el desarrollo de las sesiones tiene en cuenta la capacidad para lograr el aprendizaje.						✓			✓			✓		
			3. Para el desarrollo de las sesiones de clase tiene en cuenta la actitud a trabajar.									✓			✓		

[illegible]

[illegible]

[illegible]

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del desempeño laboral

OBJETIVO: recoger y validar información sobre el desempeño laboral de los docentes

DIRIGIDO A: docentes de una Escuela de Educación Básica

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Osor Manuel Vda. Navarrete.*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor*

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: *Coordinador de Investigación en la escuela de Psicología*

EXPERIENCIA DEL EVALUADOR: *15 años*

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Dr.  *Oscar Manuel Vda. Navarrete*
C.R. N.º 3351

EVALUADOR

Anexo

MATRIZ DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTO DE LA VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL

TÍTULO: Habilidades blandas y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Ecuador, 2019.

AUTORA: Lic. Morocho Romero, Jheny Nelly

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	OPCIONES DE RESPUESTAS						CRITERIOS DE EVALUACIÓN				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				NUNCA 1	POCAS VECES 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI		NO
DESEMPEÑO LABORAL Según Bobadilla (2017) es el grado que alcanza una persona en el trabajo o el resultado del que el trabajador ha podido desarrollar durante su jornada laboral y los objetivos alcanzados, en el sector educación es el actuar del docente para alcanzar los objetivos (educación de calidad) basado en sus capacidades pedagógicas, responsabilidades, necesidades (secundarias y de reconocimiento), las cualidades que tiene para solucionar problemas. (pp. 28).	Capacidades pedagógicas: Capacidades para desempeñarse efectivamente en el trabajo y no solamente los conocimientos adquiridos sino los pedagógicos (Bobadilla, 2017, p. 27).	Conocimientos	1. Para el desarrollo de las sesiones de clase utiliza el proyecto curricular del centro institucional.	<input checked="" type="checkbox"/>							<input checked="" type="checkbox"/>				
			2. Para el desarrollo de las sesiones tiene en cuenta la capacidad para lograr el aprendizaje.									<input checked="" type="checkbox"/>			
			3. Para el desarrollo de las sesiones de clase tiene en cuenta la actitud a trabajar.											<input checked="" type="checkbox"/>	

[illegible]

[illegible]

[illegible]

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del desempeño laboral

OBJETIVO: recoger y validar información sobre el desempeño laboral de los docentes

DIRIGIDO A: docentes de una Escuela de Educación Básica

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: TAMARIZ NUNTA, Hilgardo Delida

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Doctor

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: JEFE DE UNIDAD DE INVESTIGACIÓN AL TESIS "PURA"

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: INVESTIGADOR, PSEJON DE TESIS DE PEE Y POSGRADO

DOCENTE DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE UCV-PURA

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
	<input checked="" type="checkbox"/>		


EVALUADOR

[illegible]

[illegible]

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

[illegible]

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario del desempeño laboral

OBJETIVO: recoger y validar información sobre el desempeño laboral de los docentes

DIRIGIDO A: docentes de una Escuela de Educación Básica

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Abad Chilés Diana Victoria

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: Maestría

CARGO ACTUAL DEL EVALUADOR: Docente Educación Superior

EXPERTICIA DEL EVALUADOR: Investigación

VALORACIÓN:

Muy adecuado	Adecuado	Regular	Inadecuado
-------------------------	----------	---------	------------

MCS/DIANA V. ABAD CHILES
Mg. Reg. 10967-86043858

EVALUADOR

VELA MIRANDA OSCAR MANUEL

DATOS GENERALES

- 1.1. Lugar y fecha de nacimiento: Callao 04/04/1965
1.2. DNI: 18215051
1.3. Domicilio: Urb. Villas dl sol Mz B Lt 56 Distrito 26 de octubre
1.4. Teléfonos: 945394695
1.5. E-mail: ovela@ucv.edu.pe



I. FORMACIÓN ACADÉMICO PROFESIONAL

Grados o títulos obtenidos

Carrera profesional	Institución	Grado	Fecha inicio	Fecha fin
Psicología	Universidad César Vallejo	Doctor	2015	2017
Psicología	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Magister	1998	2000
Psicología	Universidad Ricardo Palma	Licenciado	1989	1990
Psicología	Universidad Ricardo Palma	Bachiller	1983	1988

Colegio Prof. al que pertenece:	Psicólogos	Colegiatura Nro.: 3351	Cond: Habilitado
---------------------------------	------------	------------------------	------------------

II. EXPERIENCIA DOCENTE UNIVERSITARIA.

Institución	Dedicación	Fecha inicio	Fecha fin	Categoría
Universidad César Vallejo	TC	1995	1998	Contratado
Universidad Cesar vallejo	TC	1999	2007	Auxiliar
Universidad Cesar Vallejo	TC	2008	A la Actualidad	Asociado
Universidad Señor de Sipan	TC	2004	A la Actualidad	Asociado

III. EXPERIENCIA PROFESIONAL: No Universitaria

Institución	Cargos Desempeñados	Tipo de Institución	Fecha inicio	Fecha Fin
Centro De Diagnóstico Y	Psicólogo	Privada	Junio de 1995	Diciembre del 1998

Tratamiento Psicológico.				
Comunidad Terapéutica para la Rehabilitación de tóxico dependientes de Lima "Ayuda en acción".	Jefe del Dpto. Psicológico	Privada	Setiembre del 1993	Marzo de 1995

IV. CARGA ACADÉMICA Y/O ADMINISTRATIVA: Universitaria

V. INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN INTELECTUAL:

Título	Fecha	Tipo de Publicación	Nro. De Registro/Nro. Resolución
"Pseudo modernidad y Pseudo aristocracia. Estudio de las actitudes raciales en estudiantes de Lima y Trujillo"	2000	Libro	Editorial Universidad Ricardo Palma.
"Psicopatología del amor"	2007	Artículo	Revista de Psicología de la Universidad César Vallejo de Trujillo.
"Un proceso de integración de la Psicoterapia basado en los aportes de la neurociencia"	2009	Artículo	Revista de Psicología de la Universidad César Vallejo de Trujillo
La Formación del Vínculo Afectivo y la calidad de la Relación en Parejas establecidas de una Universidad de Piura	2017	Tesis Doctoral	
Efectos de un Programa de Reestructuración Cognitiva en la Conducta Racional y Pensamiento Adictivo en Consumidores de Pasta básica de Cocaína	2002	Tesis de Maestría	Resolución Rectoral N° 0212-2002-EP-UNMS
Creencias y concepciones Irracionales en Consumidores de Pasta Básica de Cocaína		Tesis de Licenciatura	

VI. ASESORÍA Y DIRECCIÓN DE TESIS

Tipo	Nivel	Fecha	Nro. Resolución
Asesor	Pregrado	2011	http://repositorio.uss.edu.pe/handle/uss/1779
Jurado de Desarrollo de tesis	Postgrado	20/05/2007	Acta de Designación
Jurado de Desarrollo de tesis	Pregrado	20/07/2007	Acta de Designación

Jurado de Desarrollo de tesis	Pregrado	20/03/2008	Acta de Designación
-------------------------------------	----------	------------	---------------------

VII. DIPLOMADO, ESPECIALIZACIÓN Y CURSOS QUE NO CULMINAN EN GRADO

Nombre de evento	Tipo	Institución	Tipo de Duración	Cantidad	Fecha
Entrenamiento Internacional en EMDR (Eyemovement Desensitization and Reprocessing) parte I	Curso	Facultad de Humanidades de la Universidad Señor de Sipán de Chiclayo.	3 días	22 horas académicas	8 de junio al 10 de junio del 2007 en la ciudad de Chiclayo
“Las competencias desde las perspectivas del Desarrollo Humano”,	Curso	Universidad Cesar Vallejo Piura	5 días	100 horas	10 al 15 de agosto del 2014 Piura
Programa para el desarrollo de capacidades en Innovación y emprendimiento en la educación Universitaria		Universidad de los Andes	5 meses	90 horas académicas	17 de setiembre al 15 de Diciembre 2016 Piura
Emprendimiento e Innovación en Instituciones Universitarias		Universidad de los Andes	3 meses	22 horas académicas	24 de setiembre al 24 de Noviembre 2016 Piura

VIII. PARTICIPACIÓN EN CONGRESOS, SEMINARIOS TALLERES Y OTROS: ULTIMOS 5 AÑOS

Institución	Rol	Evento	Ámbito	Nombre de evento	Tipo de Duración	Cantidad	Fecha
Universidad José Antonio Camacho De Colombia	Ponente	Congreso	Internacional	Encuentro Científico y Educativo de Experiencia Investigativas	2 días	12 horas	20 y 21 de setiembre del 2018
PSIOCOSEX	Participante	Taller	Nacional	Prevención Abuso Sexual	1 día	12 horas	13 de Noviembre del 2017
Asociación Latinoamericana para la formación y la enseñanza de la Psicología ALFEPSI	Ponente	Congreso	Internacional	VI Congreso ALFEPSI	4 días	80 horas	25 al 28 de octubre del 2017

Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo	Ponente	Congreso	Nacional	I Congreso Regional de Psicología	2 días	30 horas	09 y 10 de setiembre del 2016
Universidad Nacional de Piura	Participante	Congreso Internacional	Nacional e Internacional	II Curso Internacional de Investigación	3 días	60 horas	18 – 19 y 20 de setiembre del 2016
Universidad Cesar Vallejo	Organizador	Seminario Internacional	Nacional	Competencias desde las perspectivas del Desarrollo Humano	5 días	100 horas	10 – 15 Agosto del 2015
Colegio de Psicólogos del Perú	Participante	Congreso	Nacional e Internacional	VII Congreso Internacional de Psicología “ salud psicológica en las persona, las organizaciones y la comunidad	3 días		08 – 09 y 10 de octubre del 2014

IX. PROYECTOS

Título	Fecha	Institución	Rol	Documento sustentatorio
--------	-------	-------------	-----	-------------------------

X. EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

Título	Fecha	Institución	Rol	Documento sustentatorio
--------	-------	-------------	-----	-------------------------

XI. RECONOCIMIENTOS DE INSTITUCIONES**Instituciones Educativas y Culturales**

Premio	Institución	Fecha	Documento sustentatorio
--------	-------------	-------	-------------------------

Otras Instituciones

Documento sustentatorio	Institución	Premio	Fecha
Diploma	Colegio de Psicólogos CDR Piura – Tumbes,	Reconocimiento por apoyo y colaboración con el Colegio	17 de febrero del 2012.
Resolución N° 648-2009/FH-UCV	Universidad Cesar Vallejo	Reconocimiento por brindar aportes a la Revista de Psicología	03 de diciembre 2009

XII. PERTENECE A INSTITUCIÓN ACADÉMICA Y/O CIENTÍFICA

Institución	Ámbito	Fecha
CONCYTEC/DINA 2017	Nacional	



**Diana Victoria
Abad Chiles**

Ing. En Diseño Gráfico, Mgs. En
Diseño Curricular. Docente en la
Carrera de Comunicación Social,
Tutora de Tesis Académica y
Técnica de Tercer Nivel, Revisión
Ortográfica.

- Contribuir al proceso de mejora de Educación.
- Formar profesionales con destrezas y habilidades para el entorno que los rodean.
- Fortalecer los conocimientos de los futuros profesionales dentro de las áreas en desarrollo cognoscitivos.
- Promover e incentivar a los profesionales para abordar temas de exposiciones conferencistas.

CONTACTO



04219 5421 / 0991037665



abadchdv@gmail.com



Cdla. Ana María de Olmedo
Mz. 41 Sl. 17
Durán - Ecuador



Magister En Diseño Curricular

2007 - 2019

Analista

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

ANALISTA EN SEGUIMIENTO DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

2007 - 2019

Analista

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

ANALISTA EN SEGUIMIENTO DE INFORMACIÓN INSTITUCIONAL

2015- 2016

Docente

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Docente de la Facultad de Comunicación Social

2013 - 2015

**Asistente de
Evaluación
Institucional**

UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL

Seguimiento de información Académico Institucional, para la Acreditación de las Carreras, Inducción de matrices a los analistas.



FORMACIÓN

2013 - 2011

**Magister en
Diseño
Curricular**

Universidad de Guayaquil

Desarrollo en diseño de mallas y proyectos educativos, para realizar mejoras continuas en metodologías de aprendizaje y procesos de evaluación.

2010 - 2004

**Ingeniería en
Diseño Gráfico**

Universidad de Guayaquil

Desarrollo de procesos virtuales, auditivos, visuales y estéticos de los sistemas comunicacionales.

2015

**CURSO
REALIZADO**

Universidad César Vallejo Lima-Perú

CONGRESO INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA



COMPETENCIAS

INFORMÁTICA

Windows / Mac OS/ Microsoft Office, Microsoft Works
Adobe Suite Master (ai, ps, fl, sb, pr, ae), Cinema 3D- 4D.
Dirección, coordinación de Proyectos según la necesidad, Dirección de arte, composición, fotografía, identidad corporativa, creatividad, animaciones 3D, elaboración de planos estáticos y animados, fotografía y filmación, diagramación de revistas, libros, interfaces web, páginas webs, edición de sonido y video, trabajo en equipo, construcción de información apoyada en matrices según la necesidad, análisis de requerimientos administrativos.

Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Habilidades blandas	Capacidad de liderazgo	Dinamismo personal Confianza en sí mismo Perseverancia	Cuestionario de habilidades blandas
¿Cuál es la relación entre Habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Ecuador, 2019?	Determinar la relación entre habilidades blandas y el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Ecuador, 2019.	Las habilidades blandas se relacionan significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Ecuador, 2019.				
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Relaciones interpersonales	Control de emociones. Buena actitud, Tolerancia, Toma de decisiones	
¿Cuál es la relación entre la dimensión capacidad de liderazgo y desempeño laboral de los docentes de una escuela de educación básica de educación? ¿Cuál es la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral de los	Establecer la relación entre la dimensión capacidad de liderazgo y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa. Establecer la relación entre la dimensión relaciones interpersonales y desempeño laboral de los	Ha1: La dimensión capacidad de liderazgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa. Hi1: La dimensión capacidad de liderazgo no se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los		Actitud positiva	Identificación con la Institución. Compromiso individual	

docentes de una escuela de educación básica de educación?	docentes de una institución educativa.	docentes de una institución educativa.			Compromiso social.	Cuestionario del desempeño laboral
¿Cuál es la relación entre la dimensión actitud positiva y desempeño laboral de los docentes de una escuela de educación básica de educación?	Establecer la relación entre la dimensión actitud positiva y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa.	Ha2: La dimensión relaciones interpersonales se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa.	Desempeño docente	Capacidades pedagógicas	Conocimientos	
¿Cuál es la relación entre la dimensión capacidades	Establecer la relación entre la dimensión capacidades pedagógicas y las	Hi2: La dimensión relaciones interpersonales no se relaciona			Habilitaciones	
					Actitudes	
					Valores	

<p>pedagógicas y las habilidades blandas de los docentes de una escuela de educación básica de educación?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión responsabilidades y las habilidades blandas de los docentes de una escuela de educación básica de educación?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión necesidades secundarias y de reconocimiento y las habilidades blandas de los docentes de una escuela de educación?</p>	<p>habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión responsabilidades y las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión necesidades secundarias y de reconocimiento y las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.</p> <p>Establecer la relación entre la dimensión cualidades para solucionar</p>	<p>significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa.</p> <p>Ha3: La dimensión actitud positiva se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa.</p> <p>Hi3: La dimensión actitud positiva no relaciona significativamente con el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa.</p> <p>Ha4: La dimensión capacidades pedagógicas</p>		Responsabilidades	<p>Participación</p> <p>Cumplir con el tiempo (sesiones)</p> <p>Conformidad con las horas de trabajo</p> <p>Participación en capacitaciones y reuniones</p> <p>Consultar y recibir información</p>	
				Necesidades Secundarias y de reconocimiento	<p>Grado de acuerdo (funciones y el salario)</p> <p>Reconocimiento de horas extras.</p>	

<p>educación básica de educación?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dimensión cualidades para solucionar problemas y las habilidades blandas de los docentes de una escuela de educación básica de educación?</p>	<p>problemas y las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.</p>	<p>se relaciona significativamente con las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.</p> <p>Hi4: La dimensión capacidades pedagógicas no se relaciona significativamente con las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.</p> <p>Ha4: La dimensión responsabilidades se relaciona significativamente con las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.</p> <p>Hi4: La dimensión responsabilidades no se relaciona significativamente con las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.</p>		<p>Cualidades para solucionar problemas</p>	<p>Cordialidad</p> <p>Solución de problemas</p> <p>Capacidad de escucha</p>	
--	--	---	--	---	---	--

		<p>Ha4: La dimensión necesidades secundarias y reconocimiento se relaciona significativamente con las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.</p> <p>Hi4: La dimensión necesidades secundarias y reconocimiento no se relaciona significativamente con las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.</p> <p>Ha4: La dimensión cualidades para solucionar problemas se relaciona significativamente con las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.</p> <p>Hi4: La dimensión cualidades para solucionar</p>				
--	--	--	--	--	--	--

		problemas no se relaciona significativamente con las habilidades blandas de los docentes de una institución educativa.				
--	--	--	--	--	--	--

Solicitud de autorización del estudio

Durán, 23 de octubre del 2019

Ing. Stalyn Cruz P. Mcs.
Rector de la Unidad Educativa América del Sur
Ciudad.

De mis consideraciones:

Yo, Jheny Nelly Morocho Romero, con cédula de ciudadanía N°0909689044, domiciliada en la Ciudadela Santa Rosa Mz.53 V.17, ante Ud. Expongo.

Que, es requisito fundamental la sustentación de un Proyecto de Investigación para poder obtener el grado académico de Magister en Educación, con mención Administración Educativa, por la Universidad César Vallejo Piura – Perú.

Que, a la fecha la mencionada Casa de Estudios Superiores a través de la Escuela de Pos Grado ha autorizado la aprobación ejecución del Proyecto de Investigación titulado "Habilidades bandas y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Durán 2019".


Que, a la fecha está elaborado y validado el instrumento de recojo de datos para poder concretizar la mencionada investigación.

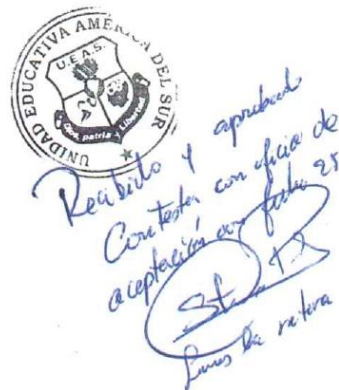
Por lo expuesto:

Solicito a Ud. la autorización para el desarrollo del mencionado estudio y realización para las coordinaciones con los docentes que laboran en su institución, la misma que servirá como prueba piloto.

Seguros de contar con su apoyo en la ejecución del mencionada propuesta, la cual sin duda beneficiará en la calidad de los aprendizajes de los niños y niñas, me despido cordialmente de Ud.

Atentamente,


Lda. Jheny Nelly Morocho Romero
C.I. 0909689044



Documento de autorización del estudio



REPUBLICA DEL ECUADOR

UNIDAD EDUCATIVA "AMÉRICA DEL SUR"

"El niño y Joven creativo de hoy es el líder y genio del mañana"

Resolución # 000052



CERTIFICADO

Durán, 4 de Noviembre del 2019

El Rector de la Unidad Educativa América del sur de la Provincia del Guayas Cantón Durán:

CERTIFICA

Que, la **LCDA. JHENY MOROCHO ROMERO con C.I.0909689044** ha culminado su proyecto de investigación titulado "**HABILIDADES BANDAS Y DESEMPEÑO LABORAL EN LOS DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE DURÁN 2019**".

La investigación y el estudio de los instrumentos que tienen relación al proyecto antes mencionado se realizaron a 20 docentes de la institución.

La Lcda. Jheny Morocho Romero puede hacer uso del presente certificado como estime conveniente.

Particular que comunico para los fines de ley pertinentes.

Muy Atentamente,

MsC. Ing. Stalin Cruz P.
RECTOR



**CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA
PRUEBA PILOTO DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

Título de la tesis de investigación: Habilidades blandas y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Durán, 2019.

Objetivo de la investigación: determinar la relación entre Habilidades blandas y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Durán, 2019.

Autor: Jheny Nelly, Morocho Romero

Lugar donde se realizará la investigación: Unidad Educativa de Guayaquil

Nombre _____ del
participante:.....

Yo,

.....
....., identificado con documento de identidad
N°.....he sido informado(a) y
entiendo que los datos obtenidos serán utilizados para validar el instrumento
con fines científicos en el estudio. Convengo y autorizo mi participación.

Firma:.....

Durán,..... de..... de 2019

Fotografías



Figura 1: aplicación a docentes



Figura 2: coordinación con la rectora de la I.E.

Declaratoria de autenticidad de la autora

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Jheny Nelly Morocho Romero, estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo identificada con cédula N °0909689094, con la tesis titulada "Habilidades blandas y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa de Durán, 2019"

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada, es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por lo tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores) autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.



Jheny Nelly Morocho Romero, ho Romero
090968904-4

Piura, 12 de octubre 2020

